

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

TÜRK İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMA

Hasan YUYUCU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Serdar ORHAN

MAYIS - 2023

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

TÜRK İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hasan YUYUCU

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

**“Bu tez 18/05/2023 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan
jüri üyeleri tarafından oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Doç. Dr. Serdar ORHAN	Başarılı
Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ	Başarılı
Doç. Dr. Sinan ESEN	Başarısız

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☐

Hayır ☒

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Hasan YUYUCU

18/05/2023

ÖNSÖZ

“Türk İş Hukukunda Evde Çalışma” isimli bu araştırma, evde çalışmanın iş hukuku bağlamında ve borçlar hukuku hükümlerinden de istifade edilerek, bir işverene bağımlı olarak işçi statüsünde ifa edilmesi durumunu incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmanın belirlenmesinden tamamlanmasına kadar olan süreçte tez danışmanım, saygıdeğer hocam Doç. Dr. Serdar ORHAN’a yardımlarından dolayı şükranlarımı sunarım.

Literatürde bu çalışmanın konusuyla ilgili katkılarından istifade edilen araştırmacılara da teşekkürlerimi sunarım.

Hasan YUYUCU

18/05/2023

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii

GİRİŞ.....	1
------------	---

BÖLÜM 1: TÜRK İŞ HUKUKUNDA ATİPİK ÇALIŞMA OLARAK ESNEK

ÇALIŞMA	4
---------------	---

1.1. Esnek Çalışma Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	4
--	---

1.1.1. Esnek Çalışma Kavramı	5
------------------------------------	---

1.1.2. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi	7
---	---

1.1.3. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Nedenler	9
--	---

1.1.3.1. Teknolojik Nedenler	10
------------------------------------	----

1.1.3.2. Ekonomik Nedenler	10
----------------------------------	----

1.1.3.3. Sosyal Nedenler	11
--------------------------------	----

1.1.4. Esnek Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları	12
---	----

1.1.4.1. Esnek Çalışmanın Avantajları.....	13
--	----

1.1.4.2. Esnek Çalışmanın Dezavantajları	13
--	----

1.2. Esnek Çalışma Türleri	14
----------------------------------	----

1.2.1. Kısmi Süreli Çalışma.....	14
----------------------------------	----

1.2.2. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi.....	16
--	----

1.2.3. İş Paylaşımı	18
---------------------------	----

1.2.4. Kayan Sürelerle Çalışma	19
--------------------------------------	----

1.2.5. Çağrı Üzerine Çalışma	20
------------------------------------	----

1.2.6. Kısa Çalışma.....	21
--------------------------	----

1.2.7. Uzaktan Çalışma.....	22
-----------------------------	----

1.2.8. Evde Çalışma.....	24
--------------------------	----

BÖLÜM 2: EVDE ÇALIŞMA KAVRAMI VE EVDE ÇALIŞMAYI

DÜZENLEYEN KAYNAKLAR	27
----------------------------	----

2.1. Evde Çalışma Kavramı.....	27
--------------------------------	----

2.2. Evde Çalışmanın Tarihsel Gelişimi.....	30
---	----

2.2.1. Teknolojik Gelişmelerin İş Hukukuna Etkisi ve Evde Çalışma.....	31
--	----

2.2.2. Pandemi Sürecinde Evde Çalışma.....	34
2.3. Evde Çalışma, Ev Eksenli Çalışma, Ev Hizmetleri, Tele Çalışma Kavramlarının Ayırt Edilmesi ve Uzaktan Çalışma	35
2.3.1. Evde Çalışma.....	35
2.3.2. Ev Eksenli Çalışma.....	37
2.3.3. Ev Hizmetleri.....	38
2.3.4. Tele Çalışma.....	39
2.3.5. Uzaktan Çalışma.....	41
2.4. Evde Çalışmada Ulusal ve Uluslararası Kaynaklar	43
2.4.1. Ulusal Kaynaklar	43
2.4.1.1. Genel Kaynaklar	43
2.4.1.2. Özel Kaynaklar	47
2.4.2. Uluslararası Kaynaklar	50
2.4.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemelerinde Evde Çalışma	50
2.4.2.2. Avrupa Birliği Düzenlemelerinde Evde Çalışma.....	51
2.4.2.3. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları.....	52
BÖLÜM 3: BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMA	53
3.1. Türk Hukukunda Evde Çalışmanın Hukuksal Niteliği.....	53
3.1.1. Evde Çalışmada Bağımlılık Unsuru ve Önemi	56
3.1.1.1. Ekonomik Bağımlılık.....	57
3.1.1.2. Teknik Bağımlılık	58
3.1.1.3. Hukuki Bağımlılık.....	59
3.1.2. 6098 Sayılı Borçlar Kanununa Göre Hukuksal Nitelik.....	60
3.2. Evde Çalışma Kapsamında İş Sözleşmesinden Doğan Haklar ve Borçlar.....	62
3.2.1. Evde Çalışan İşçinin İş Görme Borcu	62
3.2.2. Evde Çalışan İşçinin Özen Borcu.....	63
3.2.3. Evde Çalışan İşçinin İtaat Borcu	64
3.2.4. Evde Çalışan İşçinin Sadakat Borcu.....	65
3.2.5. Evde Çalışan İşçinin Teslim ve Hesap Verme Borcu	66
3.2.6. Evde Çalışmada Çalışma ve Dinlenme Süreleri ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı	67
3.2.6.1. Çalışma Süreleri.....	68

3.2.6.2. Dinlenme Süreleri	70
3.2.6.3. Yıllık Ücretli İzin Hakkı	71
3.2.7. Evde Çalışmada İşverenin Ücret Ödeme Borcu	72
3.2.8. Evde Çalışmada İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu	73
3.2.9. Evde Çalışmada İşverenin Eşit Davranma Borcu	75
3.2.10. Evde Çalışmada İşverenin Diğer Borçları	76
3.2.10.1. Malzeme Sağlama Borcu	76
3.2.10.2. İşin Gerektirdiği Giderleri Karşılama Yükümlülüğü	77
3.2.10.3. Evde Çalışan İşçinin Mahremiyetinin Korunması	78
3.3. Evde Çalışmanın Sona Ermesi	80
3.3.1. Evde Çalışmanın Fesih İle Sona Ermesi	80
3.3.2. Evde Çalışmanın Fesih Dışında Sona Ermesi	82
BÖLÜM 4: TOPLU İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU	
AÇISINDAN EVDE ÇALIŞMA	84
4.1. Sendikal İlişkiler Bakımından Evde Çalışma	84
4.1.1. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Evde Çalışma	85
4.1.1.1. Evde Çalışan İşçinin Hangi Sendikaya Üye Olacağının Tespiti	86
4.1.1.2. Evde Çalışan İşçinin İşyeri Sendika Temsilcisi Olması	88
4.1.2. Geleneksel Sendikal Faaliyetlerdeki Değişimler ve Evde Çalışma	90
4.2. Toplu İş Sözleşmesi Bakımından Evde Çalışma	92
4.2.1. Toplu İş Sözleşmesinin Atipik İş İlişkisine Etkisi	93
4.2.2. Evde Çalışan İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Faydalanması	94
4.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Evde Çalışma	95
4.3.1. 5510 Sayılı Kanunun 4/1-A Maddesi Kapsamına Giren Evde Çalışan İşçilerin Sigortalılığı ve Genel Sağlık Sigortası	95
4.3.2. Evde Çalışmada Engelli İşçi İstihdamının Durumu	98
4.3.3. Evde Çalışan Yabancı İşçinin Durumu	99
4.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bakımından Evde Çalışma	102
4.4.1. Evde Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği	102
4.4.2. Evde Gerçekleşen İş Kazası	103

4.4.3. Evde Çalışmada Sigortalının Uğradığı Zarar ve İş Arasında İlliyet Bağı ... 104

SONUÇ 107

KAYNAKÇA..... 113

ÖZGEÇMİŞ..... 126



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AK	: Avrupa Konseyi
AYM	: Türk Anayasa Mahkemesi
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İHEK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
İşK	: İş Kanunu
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
md.	: Madde
RG	: Resmi Gazete
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vd.	: ve devamı

ÖZET	
Başlık: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma	
Yazar: Hasan YUYUCU	
Danışman: Doç. Dr. Serdar ORHAN	
Kabul Tarihi: 18/05/2023	Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) + 126 (ana kısım)
İşçinin iş görme borcunun işverenin ana işyeri dışında, işçinin evinde ya da belirleyeceği başka bir yerde ifa edilmesi olan evde çalışma ile ilgili 4857 sayılı İş Kanunu'nda doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Evde çalışma Türk Borçlar Kanunu'nda Evde Hizmet Sözleşmesi başlığı altında düzenlenmiştir. Tezin konusu olarak evde çalışma, evde bağımsız yapılan çalışmaları değil, bir işverene bağımlı şekilde ücret karşılığında yapılan çalışmaları kapsamaktadır. ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Hakkında Sözleşme ve 184 sayılı Evde Çalışma Hakkında Tavsiye Kararı'nda madde 1/a'ya göre, evde çalışma; evde çalışan olarak adlandırılabilir, ulusal mevzuat ve mahkeme kararlarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından, kendi evinde yahut ana işyeri dışında olmak şartıyla kendisi tarafından seçilen diğer yerlerde, ücret karşılığında, malzeme, ekipman ve diğer giderlerin, kendisi, işveren veya aracı durumdaki kişi tarafından sağlanmasına bakılmadan, işveren tarafından belirlenmiş mal veya hizmetin üretimi amacıyla çalışmadır. Türk İş Hukukunda esnek çalışma uygulamalarına yer verilmiş olsa da genel olarak klasik iş ilişkisine yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Evde çalışma ile ilgili doğrudan düzenleme olmadığından bu tezde, klasik iş ilişkisine yönelik düzenlemeler içinde evde çalışma uygulamasında zorluk oluşturan durumlar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Evde çalışma modeli ile ilgili literatür taraması sonucunda iş hukuku içinde öneriler ortaya konulmaya çalışılmıştır.	
Anahtar Kelimeler: Evde Çalışma, Uzaktan Çalışma, Esnek Çalışma	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Work at Home in Turkish Labour Law	
Author of Thesis: Hasan YUYUCU	
Supervisor: Assoc. Prof. Serdar ORHAN	
Accepted Date: 18/05/2023	Number of Pages: vii (pre text) + 126 (main body)
There is no direct regulation in the Labor Law No. 4857 on working at home, which is the fulfillment of the worker's debt to work outside the employer's main workplace, at the worker's home or at another place to be determined. Working at home is regulated under the title of Home Service Contract in the Turkish Code of Obligations. Working at home, as the subject of the thesis, covers not the work done independently at home, but the work done for a fee, dependent on an employer. According to ILO's Home Work Convention, No.177 and Home Work Recommendation, No.184; homework means work carried out by a person, to be referred as a homemaker, doesn't have degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions; in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the main workplace, for remuneration, which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used. Although flexible working practices are included in Turkish Labor Law, there are generally regulations for classical business relations. Since there is no direct regulation about working at home, in this thesis, it has been tried to reveal the situations that create difficulties in the practice of working at home among the regulations for the classical work relationship. As a result of the literature review on the working at home model, suggestions in labor law have been tried to be put forward.	
Keywords: Work, Remote Work, Flexible Work	

GİRİŞ

Klasik istihdam modellerinde ekonomik, sosyal, teknolojik değişiklikler sebebiyle son kırk yıl içinde değişimler meydana gelmiştir. Ortaya çıkan değişikliklerin çalışma hayatında oluşturduğu ihtiyaçlar üzerine kısmi süreli çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma ve evde çalışma gibi atipik çalışma modelleri oluşmuştur. En eski atipik çalışma şekli olan evde çalışma, işçinin iş yapma borcunu işverene ait ana işyeri dışında, işçinin kendi evinde veya seçeceği başka bir yerde ifa etmesidir. Evde çalışma 14. ve 15. yüzyıllarda tarım ekonomisine dayalı ekonomik yapı içerisinde oluşmuş, 17. yüzyılda tekstil alanında, İngiltere’de yoğun kullanım alanına sahip olmuştur. Bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle geleneksel evde çalışma ile birlikte evde tele çalışma olgusu ortaya çıkmıştır.

Evde çalışma geleneksel anlamda el emeğine dayanan tekstil işleri veya paketleme gibi işler yanında programcılık, yazılımcılık, çevirmenlik, muhasebecilik, proje ve tasarıma dayanan işler, mimarlık, köşe yazarlığı, danışmanlık gibi fikri uzmanlık gerektiren işlerde de kullanılmaktadır.

Evde çalışma 4857 sayılı İş Kanunu ile doğrudan düzenlenmemiştir. Fakat 6.5.2016 tarihindeki düzenleme ile 4857 sayılı İş Kanunu’nda uzaktan çalışma olgusu düzenlenmiş ve madde 14 ile “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” başlığı altında evde çalışmaya dolaylı olarak yer verilmiştir. Evde çalışma ile uzaktan çalışmanın temel farklılığı ise evde çalışmada iletişim teknolojilerinin kullanımının zorunlu olmamasına karşın uzaktan çalışmada iletişim teknolojilerinin sürekli olarak kullanımının gerekmesidir. Türk Hukukunda evde çalışma ile ilgili ilk düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlığı altında madde 461-469 ile yer almıştır.

Evde çalışma modelinde, evde çalışan işçinin iş görme borcunu ifa ettiği mekânın işverenin ana işyerinden uzakta olmasından dolayı iş sözleşmesine dayalı bağımlılık unsuru zayıflamaktadır. Bu durum ise bağımlılık unsurunun tespitinin zorlaştığı işlerde işçi sıfatının kazanılmasını ve bu bağlamda Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası madde 4/1-a kapsamında sigortalılığa hak kazanmayı tartışmalı hale getirebilmektedir.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmada atipik bir istihdam modeli olan evde çalışma modeli, bir işverene bağımlı şekilde, işçi statüsünde çalışma olarak incelenecektir.

Tez dört bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde esnek çalışma ve esnek çalışma türleri ile ilgili genel bilgilere yer verilecektir. Bu kapsamda, esnek çalışma, esnek çalışmanın tarihsel gelişimi ve esnek çalışmayı ortaya çıkaran sebepler ile avantajları ve dezavantajları incelenecek ve esnek çalışma türleri genel hatları ile açıklanmaya çalışılacaktır.

Tezin ikinci bölümü “Evde Çalışma Kavramı ve Evde Çalışmayı Düzenleyen Kaynaklar” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde evde çalışma kavramı, evde çalışmanın tarihsel gelişimi, evde çalışmanın benzer kavramlar ile mukayesesi ve evde çalışmada ulusal ve uluslararası kaynaklar açıklanmaya çalışılacaktır.

“Bireysel İş Hukukunda Evde Çalışma” başlıklı üçüncü bölümde, Türk hukukunda evde çalışmanın hukuksal niteliği, işçi ve işveren bakımından iş sözleşmesinden kaynaklanan haklar ve borçlar, evde çalışma modelinde çalışma ve dinlenme süreleri ile evde çalışmanın sona ermesi koşulları incelenmeye çalışılacaktır.

Dördüncü bölümde, “Toplu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Evde Çalışma” başlığını taşımakta ve bu bölümde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından evde çalışma modeli incelenmeye çalışılacaktır. Ayrıca yabancı işçilerin evde çalışma bakımından durumları da söz konusu inceleme içerisinde yer alacaktır.

Çalışmanın Amacı

Esnek çalışma uygulamalarının giderek arttığı çalışma hayatında özellikle evde çalışma modelinin Covid-19 pandemisi ile yaygınlaşmasıyla işçilerin ve işverenlerin evde çalışmanın hukuki niteliğiyle ilgili bilgi sahibi olma ihtiyaçlarının arttığı ifade edilebilir. Buna karşın İş Kanunu içinde evde çalışmanın doğrudan düzenlenmemiş olması bu konunun incelenmesinde bir kısıtlılık teşkil etmektedir. Bireysel iş hukuku kaynakları içinde İş Kanunu, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanların genelini kapsayan yasa konumundayken, Türk Borçlar Kanunu genel kanun özelliği taşımaktadır. Evde

çalışmaya mevzuatta ilk defa Türk Borçlar Kanunu'nda yer verilip bu konuda doğrudan düzenlemeler yapılması, İş Kanunu'nda konuyla ilgili boşluk bulunan durumlarda yardımcı bir alan oluşturmaktadır.

Bu kapsamda, tez çalışmasında, evde çalışmanın iş hukuku bakımından hüküm ve sonuçları Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili maddelerinden de faydalanılarak açıklanmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın Önemi

Çalışma hayatında özellikle son kırk yıldır var olan esnek çalışma uygulamaları sonucunda, eski bir çalışma biçimi olan evde çalışma yeniden önem kazanmıştır. Genel olarak Covid-19 pandemisi sonrası süreçte işverenler iş organizasyonları içerisinde evde çalışma ve evde tele çalışma uygulamalarına giderek artan şekilde yer vermeye başlamıştır.

Günümüzde evde çalışma uygulamasının yaygınlaşmasında ev hanımları ve engelliler gibi iş piyasasına girmekte zorlanan grupların tipik istihdam modelleri haricindeki arayışları da bir etken teşkil etmektedir.

Evde çalışma modeli çerçevesinde klasik istihdam modellerinde çalışmaktan ayrılan işçilerin ve evde çalışma modelini iş organizasyonlarına dâhil eden işverenlerin konuyla ilgili bilgi edinme kaynakları sınırlı bulunmaktadır. İş Kanunu ile doğrudan düzenlenmemiş bir alan üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmanın, söz konusu sınırlı kaynaklara eklenerek konuyla ilgilenenlere faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın Yöntemi

Evde çalışma modeli kapsamında eleştirel kaynak taraması gerçekleştirilerek evde çalışmanın iş hukuku bakımından incelenmesine çalışılmıştır. Türk İş Hukuku'nda evde çalışmayla ilgili, kitap, dergi ve makalelerden tarama modeli kullanılarak kaynak taraması gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM 1: TÜRK İŞ HUKUKUNDA ATİPİK ÇALIŞMA OLARAK ESNEK ÇALIŞMA

1.1. Esnek Çalışma Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Çalışma hayatında esnek çalışma uygulamaları, istihdam politikaları ve endüstriyel gelişim bakımından önemli bir yere sahiptir. Esnek çalışma uygulamaları, Covid-19 pandemisinin etkisiyle ayrıca önem kazanmış bulunmaktadır.

Ekonomik durgunluk ve yükselen maliyetler nedeniyle 1980’li yıllardan itibaren uluslararası rekabet ve sermayenin uluslararası mobilitesi artmıştır. Bununla birlikte teknolojik değişimler ve hizmet sektörünün büyümesi de iş organizasyonlarını önemli derecede etkilemiştir. Piyasa koşullarının değişmesiyle istihdamın geleneksel biçimleri yeniden yapılanmış, iş organizasyonları ve çalışma süreleri esnekleşerek dönüşüme uğramıştır (Kul Parlak, 2016: 3). Endüstriyel ilişkilerin seyri içerisinde üretim süreçlerindeki ve iş organizasyonlarındaki değişimde teknolojik gelişim önemli yer tutmaktadır. Teknolojik gelişim ile insanların bir işi nerede ve nasıl yaptığı, hangi zaman kistasına göre yaptığı çeşitlilik kazanmaktadır. Kitleli üretimin yapıldığı fordist döneme göre işlerin yapılması mekânsal ve zamansal olarak değişikliğe uğramaktadır. (Huws, 2018: 51).

İş organizasyonlarında oluşan yeni ihtiyaçlar klasik iş ilişkilerinin esnekleşmesine yol açmıştır. İş ilişkilerinde tipik iş ilişkisinin (normal iş ilişkisi) yanı sıra atipik iş ilişkileri oluşmuştur. Normal iş ilişkisi, standart iş ilişkisi şeklinde de ifade edilen tipik iş ilişkisi, belirsiz süreli iş sözleşmesine göre, fabrika düzeni içinde, işverene ait işyerinde onun emir ve talimatlarına göre çalışmayı ifade etmektedir (Dulay, 2016: 6). Normal iş ilişkisi, klasik anlamdaki tam gün süreli çalışma içinde işçinin işverene bağımlı şekilde, işverene ait işyerinde çalışmasıdır. Buradaki iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Atipik iş ilişkisi¹ ise normal iş ilişkisinden çeşitli yönlerden farklılık gösteren iş ilişkilerine denilmektedir (Akyiğit, 2021b: 136).

¹ Atipik iş ilişkisinde işin ifa yeri, ifa şekli, çalışılan süre, sözleşme süresi gibi özellikler bakımından tipik iş ilişkisinden farklılıklar bulunmaktadır (Dulay, 2016: 7). Tipik iş ilişkisinden en az bir yönden farklılık bulunması gerekmektedir (Akyiğit, 2021b: 136).

İşçi işveren arasındaki bireysel iş ilişkisini tesis eden temel kaynak olan iş sözleşmesi, esas itibarıyla bir işin işverene bağımlı olarak, belirlenmiş ücret karşılığında ifa edilmesini kapsamaktadır (Eyrenci vd., 2019: 17). Atipik iş ilişkisi ise temel olarak iş sözleşmesi üzerinden gerçekleşmekle beraber, tipik iş ilişkileri dışındaki bütün iş ilişkileri için kullanılmaktadır. Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma gibi çalışma türlerini kapsayan sözleşmeler atipik iş sözleşmesi olarak ifade edilmektedir. Atipik iş sözleşmeleri ile çalışma süreleri esnekleştirilebilmekte ve bağımlı çalışma bağlamında birden çok işverenle iş ilişkisi kurulması mümkün hâle gelebilmektedir. (Şen, 2017: 4).

Esnek çalışma uygulamaları belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile yapılabilmektedir. Ülkemizde işçi ve işveren arasındaki belirsiz süreli yapılan iş sözleşmeleri ise şekil şartına bağlı değildir. İş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğu yoktur. Esnek çalışma uygulamalarında ise iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması zorunlu olan esnek çalışma türleri bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu madde 14/1 ile çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin, aynı Kanun madde 14/4 ile uzaktan çalışma sözleşmesinin süresi ne olursa olsun yazılı şekilde yapılması gerektiği belirtilmektedir. Yazılı şekil şartı esnek çalışma uygulamalarının tamamı için geçerli değildir.

1.1.1. Esnek Çalışma Kavramı

Dünya ekonomisinde esnekliğin uygulama alanı bulması 1970’li yıllara dayanmaktadır. Özellikle son kırk yıldır esnek çalışma, esnek çalışma uygulamaları olarak birçok araştırmaya konu olmuş ve çalışma hayatında önemli bir yer edinmiştir.

Esnek çalışma ülkeler arasında farklı olarak isimlendirilebilmektedir. Avrupa’da ve Japonya’da atipik çalışma, Amerika Birleşik Devletleri’nde ise işin gerektirdiği özellikler gereği belirli zamanları kapsayan çalışma anlamında durumsal çalışma kavramı kullanılmaktadır (Özkan ve Hamzaoğlu, 2014: 198).

Esnekliğin göreceli durumundan dolayı bu konudaki işçi işveren ilişkileri ve yasal düzenlemeler ülkeler arasında çeşitlilik gösterebilmektedir (Ozaki, 2003: 101). Belirtmek gerekir ki esneklikle ilgili birbiriyle örtüşen farklı tanımlar yapılabilmektedir. Bu farklı tanımların ortak noktasını işçiler için zamansal olarak daha az veya değişken süreler ve

işverenler için genel olarak daha az maliyet ile yeniliklere uyum sağlayabilme oluşturmaktadır (Özdemir ve Parlak, 2011: 59).

Esneklik bir uygulama olarak kuralsızlık anlamına gelmemektedir. İşverene rekabetçi piyasa şartlarında hızlı hareket kabiliyeti sağlayan, işçiye ise sahip olduğu mekânsal ve zamansal kısıtlamaları azaltarak veya ortadan kaldırarak işgücü piyasasına girmesine yardımcı olan bir çalışma şeklidir. Esnek çalışma modelleri ile bir hizmet sözleşmesine dayanarak işverene bağımlı ve işverenin denetimine tabi olarak çalışma sürmektedir (Günay, 2004: 4).

Esneklik tanımı işçi, işveren ve devlete göre değişebilmektedir. İşçi bakımından, çalışma süresi, çalışılan mekân ve çalışma şartları arasında bir uyum sağlanabilmesi ve iş hayatı ile özel yaşam arasında bir dengesinin kurulabilmesidir. Esnekliğe işveren açısından bakıldığında ise esneklik; ulusal ve uluslararası rekabet karşısında işletmenin rekabet gücünü ve kârlılığını iyileştirmek için çalışanların ihtiyaç halinde gerektiği yerde ve gereken miktarlarda kullanılabilmesidir. Devlet açısından, piyasada daha fazla istihdam oluşturulabilmesi, dezavantajlı grupların işgücüne katılımının kolaylaştırılması ve işsizliğin azaltılabilmesi için iş kanunlarında katı hükümler yerine daha esnek hükümlerin yer alabilmesidir (Albayrak Zincirlioğlu, 2021: 3).

Esnek çalışma ise, işin özelliğine göre iş hukuku ve toplu iş sözleşmeleriyle, çalışma sürelerinin ve çalışılacak yerin farklı şekillerde düzenlenmese imkân sağlayan bir çalışma şeklidir (Doğan ve Demir, 2015: 377). İş yaşam dengesini² de kapsayan bir tanıma göre esnek çalışma, işçilerin uzaktan çalışabilmesine de imkân sağlayan ve iş yaşam dengesinin oluşabilmesini mümkün hale getiren bir kavramdır (Chung ve Van der Horst, 2018: 495). İşverene bağımlı olarak, belirsiz süreli sözleşme ve tam gün istihdama dayalı klasik (normal) iş ilişkisinden herhangi bir özelliği itibarıyla farklılaşan bir istihdam biçimi olarak da tanımlanmaktadır (Günay, 2017: 81).

² Çalışanlar teknolojik gelişmeler ile iş zamanı ve işyeri dışında da iş ile ilgili konularla karşılaşabilmektedir. İş yaşam dengesi, çalışanın iş hayatı ile özel hayatındaki sorumlulukları yerine getirecek zamanının olmasını ifade eder (Hıdır Özcan ve Bayarçelik, 2020: 4). Yaşam kelimesi ile boş zaman ve aile kastedilmektedir. İş yaşam dengesinde iş hayatı ile iş dışı alan arasındaki çatışmanın en az seviyede olması, iki alan arasında bir dengenin kurulması amaçlanmaktadır (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 2).

Esnek çalışmada klasik iş sözleşmesinden farklı olarak sözleşmenin serbestlik alanı genişlemektedir. Bireysel iş sözleşmeleri yoluyla ayrıca toplu iş sözleşmeleri ile de çalışma şartlarının ihtiyaçlara göre düzenlenebilmesi imkânı sağlandığından, oluşmuş ihtiyaçlar karşısında sunulmuş taleplerin düzenlenebilmesi için hizmet sözleşmesi içinde daha fazla kurala yer verilmesi durumu vardır (Şen, 2017: 3).

Esnek çalışmada iş ile ilgili zaman kullanımının daha rahat bir şekilde gerçekleştirilebilmesi, işçinin işe başlama ve işi bitime saatlerinin işçinin çalışma koşullarına göre belirlenebilmesi, günlük çalışma sürelerinin değişiklik arz edebilmesi, ara dinlenmelerin farklı zamanlarda kullanılabilmesi söz konusu olabilmektedir. Esnek çalışmada kendi içinde değişik türlere sahiptir. Bunlar, evde çalışma, uzaktan çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, geçici iş ilişkisi, kayan sürelerle çalışma, çağrı üzerine çalışma, alt işverenlik, kısa çalışma olarak sıralanabilir (Şentürk, 2018: 14).

O halde esnek çalışma, bireysel iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle işin gerekliliklerine göre, işveren ve işçinin karşılıklı faydalarını gözeterek, çalışma sürelerinin ve işin gerçekleştirildiği yerin değişik şekillerde düzenlenebildiği bir çalışma şeklidir (Özkan, 2019: 190).

1.1.2. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

İşçinin bir ücret karşılığında, tam zamanlı olarak işverene ait işyerinde çalışması tipik (normal, standart) çalışmadır. Tipik çalışma, 1980’li yıllara kadar ulusal ve uluslararası iş hukuku düzenlemelerinin dayanak noktasını oluşturmuştur.

1970’li yılların ortalarından itibaren ise ekonomik büyümedeki yavaşlama ve beraberinde tam zamanlı iş üretilmesindeki yavaşlama işsizlik oranlarının yükselmesine neden olmuş ve bu durum gerek istihdam oluşturma gerekse maliyetleri azaltma bakımından yeni çalışma türlerinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Jain ve Hassard, 2014). 1970’li yıllara gelindiğinde fordist³ üretim sisteminin ekonomik ve teknolojik gelişmeler karşısında hızlı hareket edemediği ve ihtiyaçlara cevap veremediği görülmeye başlanmıştır. 1973 yılında gerçekleşen petrol krizi ve devamında üretim süreçlerinde

³ Fordist üretim, bir kitlesel üretim modeli olarak sürekliliğe sahip olan standart mal üretiminin gerçekleştirilebilmesi için bant sistemine dayanan, işlerin parçalara ayrıldığı ve parçalara ayrılan alanlarda uzmanlaşmanın sağlanmaya çalışıldığı, bant sistemi üzerinde düzenli tekrarlanan işlerin tam zamanlı olarak gerçekleştirildiği bir üretim sistemidir (Turna, 2021: 35).

yaşanan sorunlar kitlesel üretim anlayışından krizlere ve yeni gelişmelere daha efektif cevap verebilecek esnek bir üretim sistemine geçişi gerektirmiştir (Turna, 2021: 37). Burada post fordizm olarak isimlendirilen özellikle 1980’li yıllarda ortaya konan üretim modeli ortaya çıkmıştır. Bu model üretimde daha esnek olabilmek üzerine kuruludur. Daha az stokla, daha küçük ve dağılmış üretim birimlerinde, farklılaştırılmış mal üretimi söz konusudur.

İşsizlik sorununun 1970’li yıllarda belirginleşip 1980’li yıllarda artış göstermesiyle oluşan duruma çözüm üretme amacıyla çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi gerektiği düşüncesi belirginleşmiş ve bu çerçevedeki yasal düzenlemeler ülkelerde uygulanmaya çalışılmıştır (Öçal ve Çiçek, 2021: 11).

Teknolojik gelişmeler ve ekonomik koşulların etkisiyle mevcut üretim modellerinde ve emek piyasalarında revizyon gerekliliği ortaya çıkmıştır. Piyasaların globalleşmesinin de etkisiyle esnekleşmeye yer veren yeni çalışma türleri yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Bu durum iş hukukunda düzenlemeleri beraberinde getirmiştir ve esnek çalışma uygulamalarına ülke yasalarında yer vermeye başlanmıştır (Öztürkoğlu, 2013: 2).

Böylece işin yapıldığı mekân, çalışma süresi, sözleşmenin içeriği ve süresi, işverene olan bağımlılığın durumu gibi bazı unsurlar bakımından tipik çalışmalardan farklılaşan atipik çalışmalar içinde esnek çalışma türleri yaygınlık göstermeye başlamıştır (Yazar Aslan ve Açıkgöz, 2019: 47).

Türk iş hukuku bakımından ise dünyada yaşanan gelişmeler ve değişen çalışma koşullarına bağlı olarak esnek çalışma ile ilgili düzenlemeler gerekli hale gelmiştir. Bu bakımdan 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 4857 sayılı İş Kanunu’nda ve devamındaki konuyla ilgili yönetmeliklerde çalışma sürelerinin esnek çalışmayla uyumlu hale getirilebilmesine imkân sağlayan düzenlemelere gidilmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu’na göre esnek çalışma uygulamalarına 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer verilmiştir. Kısmi süreli çalışma, kısa çalışma ve geçici iş ilişkisi gibi uygulamalar ilk defa yeni kanunda yer bulmuştur. Kısa çalışma uygulaması 2008 yılında 5763 sayılı Kanun’la İş Kanunu’ndan çıkartılmış ve İşsizlik Sigortası Kanunu’na dâhil edilmiştir (İnciroğlu, 2020: 6). 2016 yılında yayımlanan 6715 sayılı kanunla uzaktan çalışma 4857 sayılı kanunun 14. maddesine eklenmiştir. Böylece mevzuatta ilk kez uzaktan çalışmaya

yer verilmiş olmuştur. Yönetmelikler bakımından ise Uzaktan Çalışma Yönetmeliği 10.03.2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Öztürk İnal, 2022: 20).

1.1.3. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Nedenler

Esneklik ve uygulama olarak esnek çalışma uygulamaları işsizlik probleminin gündemde olduğu 1980’li yıllarda tartışma konusu haline gelmiştir (Ceylan Ataman, 2000: 1). 1970’li yıllar boyunca süren iktisadi durgunluk süreci, sermayenin reel ekonomiden mali alanlara doğru ilerlemesine neden olmuş, bu durum ise işsizlik sorununu dünya ekonomisi için yapısal bir sorun haline getirmeye başlamıştır (Öçal ve Çiçek, 2021: 10).

1970’li yıllardan itibaren üretim süreçlerinde değişimler yaşanmıştır. 1980’li yıllarda iletişim teknolojileri vasıtasıyla oluşturulmaya başlanan network ve işgücü piyasasında oluşmaya başlayan esneklik ile post-fordizm⁴ üzerinde durulmaya başlanmıştır. Post-Fordizm kavramı yerine yalın üretim, esnek üretim gibi kavramlarda kullanılmış, bu yeni üretim süreci ile esnek piyasa koşulları, esnek talep ve buna bağlı olarak en az stokla çalışmayı tam zamanında üretim ile birleştiren bir süreç hedeflenmiştir (Kaya ve Burtan Doğan, 2016: 1076).

Esnek çalışmayı ortaya çıkaran çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bunlar arasında yeni teknolojiler ve işgücü talebini azaltıcı etkileri, uluslararası rekabet, hizmet sektörünün genişlemesi gibi sektörel yapıda meydana gelen değişimler, çalışanların değişen ihtiyaçları, globalleşme, ekonomik kriz ve işsizlik sayılabilmektedir (Tilev, 2018: 7).

İş örgütlenmesinde esnek çalışmaya gidilmesinin temel nedenlerinden bir tanesi ise işletmelerin konjonktürel⁵ dalgalanmalara, mal ve hizmet talebindeki dalgalanmalara daha hızlı karşılık verebilme ihtiyacıdır. Bunu gerçekleştirirken ise karşılaşılabilecek olumsuzluklara daha düşük maliyetlerle uyum sağlanabilmesi gerekmektedir (Ozaki, 2003: 27). Esnek çalışmanın artışıdaki temel bazı faktörler bulunmaktadır. Bunlar teknolojik nedenler, ekonomik ve sosyal nedenler olarak sıralanabilir.

⁴ Üretimin, gelişen teknolojilerin etkisiyle daha küçük çaplı olarak gerçekleştirildiği ve fordizmin kitlesel üretim ve tüketim anlayışı karşısında değişken taleplere cevap verebilmeyi amaçlayan bir esnek üretim tarzıdır (Sadioğlu ve Altay, 2020: 10).

⁵ Ekonominin reel üretim kapasitesinde görülen artış ve azalışlar konjonktürel dalgalanmalar veya konjonktür olarak ifade edilmektedir (Eğilmez, 2008: 81).

1.1.3.1. Teknolojik Nedenler

İşgücü piyasasındaki esneklik, başlıca olarak üretim süreçlerindeki dönüşümün bir sonucu olarak görülmektedir. Üretim süreçlerini dönüştüren temel etken ise teknolojik gelişim olarak ifade edilmektedir.

Endüstriyel üretimde otomasyonun yaygınlaşması, işletmedeki çalışma koşullarının insan gücü üzerinden yürütülmesi durumunu mekanik bir işleyişe bırakmıştır. Hizmet sektöründe de bilgisayar kullanımının artış göstermesi emeğe olan talebin azaltmıştır. Üretim ve bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeler işçilerin var olan işlerini kaybetmelerine sebep olabilmektedir (Topçuk, 2006: 7). Özellikle üretimde otomasyona dayanan süreçlerin yaygınlaşması ile üretim teknolojilerine yatırımın öneminin artması, artan maliyetleri azaltma bakımından esnek çalışma uygulamalarının artmasına da neden olmuştur denilebilir.

Teknolojik gelişmelerle⁶ iş görme borcunun ifasında fiziksel kısıtlılıklar azalmaya başlamıştır. Bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin etkisiyle işçilerin işyerine mekânsal bağımlılığı azalmaktadır. Belirlenmiş rutin saat aralıklarında çalışmaktan başka olarak esas işyerinin dışında daha geniş zamanlarda esnek çalışma mümkün olabilmektedir.

Burada ayrıca gelişen bilgi iletişim teknolojileriyle insanların ve toplumların birbirleriyle daha hızlı iletişim kurup, iş yapabilmelerinin de önemini belirtmek gerekmektedir. İletişim, iş ve yönetime yönelik olarak küresel ağları düzenli olarak kullanan bir topluluğu açıklamak için kullanılan ağ toplumu kavramı da çalışma hayatında ilişkilerin çeşitlenmesi ve esneklik unsurunu barındırması bakımından teknolojik nedenler içinde yer verilebilir (Castells, 2013: 624).

1.1.3.2. Ekonomik Nedenler

İşsizlikle mücadelede bir alternatif olarak esnek sürelerle çalışmadan söz edilebilir. Klasik iktisatta ifade edildiği üzere, bir ülkedeki işgücü düzeyiyle istihdam düzeyi arasındaki farka işsizlik denilmektedir. Burada toplam emek arzının toplam emek talebinden fazla olması durumu söz konusudur (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 15).

⁶ Günümüzde üç boyutlu dijital bir modelden tabakalar halinde fiziksel bir nesne elde etmek olan, eklemeli imalat olarak adlandırılan üç boyutlu baskı teknolojisinin imalat alanlarını klasik fabrika düzleminden çıkarabilmesi olasılık dâhilindedir (Schwab, 2016: 24-25).

Uluslararası rekabet içinde çeşitli ekonomi politikalarının ortaya çıkardığı düşük ekonomik büyüme oranları işsizlik oranlarında 1970’li yılların ortalarından itibaren önemli artışlara neden olmuştur. Artan işsizlik oranları ülkeleri piyasalardaki işlerin dağılımı ve işsizliğin azaltılması yönünden yasal düzenlemeler yapmaya yöneltmiştir. Bu açıdan esnek sürelerle çalışma bir alternatif olarak ortaya çıkmıştır (Tokol, 2019: 211).

Standart işlerin paylaştırılması açısından bakıldığında esnek çalışma, işsizliğe karşı bir çözüm yolu olarak yaygınlaşmıştır (Ceylan Ataman, 2000: 6). Bunun yanı sıra hizmet sektörünün gelişmesi ve işgücü piyasalarında daha geniş yer tutmaya başlaması bu sektörün esnek çalışma süreleri bakımından uygunluğundan dolayı esnek çalışmanın artmasında önemli yer tutmaktadır.

İletişim teknolojilerindeki gelişmelerle 1980’li yıllardan itibaren esnek çalışmanın ve esnek çalışma içinde evde çalışmanın yaygınlaşmasında işletmenin sabit maliyetlerini azaltması etkili olmuştur (Alp, 2020: 103).

Ayrıca kişilerin gelir düzeylerinin artış gösterdiği durumlarda esnek çalışma tercih edilebilir olmaktadır. Çünkü gelir düzeyindeki artış ile iş yaşam dengesi bakımından boş zamana olan talep artabilmekte ve esnek çalışma tercih edilebilmektedir (Aydıntan ve Kördeve, 2016: 5).

1.1.3.3. Sosyal Nedenler

Toplumsal hayatı etkileyen gelişmeler esnek çalışmayı hızlandırmıştır. Endüstri sektörünün istihdam içindeki payı azalmakta, hizmet sektörünün istihdam içindeki payı artmaktadır. Firmaların yoğun rekabet ortamında işlerin yapılış şekilleri değişmekte, homojenlikten uzaklaşmakta, esnek örgütlenmeyle birlikte esnek çalışma uygulamalarına gidilmektedir (Bozkurt, 2014: 322).

Esnek çalışmayı ortaya çıkaran sosyal nedenler arasında, kadınların işgücü piyasası içinde daha fazla yer almasına yönelik talepler bakımından kadın istihdamı, engellilerin istihdamının artırılması ve çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi yönündeki talepler ifade edilebilir. Sosyal nedenler arasında birinci olarak, çalışma ilişkilerinde kadınlar işgücü piyasasına girişte zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Ayrıca kadınların aile içindeki rollerinden dolayı iş yaşam dengeleri olumsuz etkilenmektedir. Bu durumlar kadınlar açısından esnek çalışmayı, esnek sürelerle çalışmayı cazip duruma getirmektedir.

Burada 2014 – 2023 Türkiye Ulusal İstihdam Stratejisi'nin varlığından söz edilebilir. Türkiye açısından Ulusal İstihdam Stratejisi bağlamında işgücü piyasası için kadın ve genç istihdamının teşvik edilmesi ve bu durumla bağlantılı olarak çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi doğrultusunda önlemler alınmaktadır (Tilev, 2018: 15).

İkinci olarak engelliler bakımından ise, esnek çalışma uygulamaları sayesinde engellilerin ekonomik özgürlüklerini temin etmeleri ile birlikte iş hayatı haricinde sosyal faaliyetlerde bulunabilme imkânları artmaktadır. Ayrıca şehirlerin büyüüp banliyölere kadar genişlemesinin, var olan ulaşım ağları içerisinde dezavantajlı gruplara zorluklar oluşturması da esnek çalışma uygulamalarına oluşan talebin içerisinde kendine yer edinmektedir.

Üçüncü olarak, çalışma ilişkileri ve dolayısıyla iş hukukunun esnekleştirilmesi yönündeki talepler bulunmaktadır. Bu talepleri oluşturan temel nedenlerden birisi de dünya genelinde yaşanmış sars, mers, ebola gibi salgın hastalıklar ve devam etmekte olan Covid-19 pandemisidir⁷.

Dünyada ilk defa Çin Halk Cumhuriyeti Wuhan'da 31.12.2019 tarihinde görülen Covid-19, 11.3.2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi kategorisine alınmıştır. Pandemi tedbirleri iş sözleşmesinin devamını veya sözleşmede belirtilen şartlar itibariyle devamını zora soktuğu gibi, esnek çalışma uygulamalarına gidilmesini de beraberinde getirmiştir (Baysal vd., 2021: 381).

1.1.4. Esnek Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Hızlı teknolojik dönüşümle birlikte globalleşme, ekonomilerde ve çalışma ilişkilerinde önemli değişikliklere sebep olmaktadır. Özellikle ekonomik krizlerin, piyasalardaki zorlu rekabet ortamının etkisiyle işletmelerin ve işgücü piyasasının söz konusu zorluklara adapte olabilmeleri için klasik çalışma anlayışlarından vazgeçip daha esnek çalışma ilişkileri içinde hareket etmesi gerekliliği oluşmuştur.

⁷ Genel tanım olarak küresel salgın olarak bilinen pandemi kavramı, ülkeler arası bir coğrafyada, o coğrafyada geniş bir alana yayılmış aynı zamanda nüfusun geniş kesimini etkisi altına alan salgın hastalık olarak tanımlanmaktadır. Pandemi kavramı bir ülkenin tamamında veya daha da geniş ölçekte dünya genelinde insanları etkisi altına alan hastalıkları ifade etmek için kullanılmaktadır (Turna, 2021: 44).

İşverenlerin ve işçilerin esnek çalışma türlerini tercih etmelerinin bazı nedenleri bulunmaktadır. Belirtmek gerekir ki, işverenler ve işçiler bir takım avantajlarından dolayı esnek çalışmalara yönelseler de bazı dezavantajlı durumlarla da karşılaşabilmektedirler.

1.1.4.1. Esnek Çalışmanın Avantajları

İşçiler açısından esnek çalışmanın avantajları:

- a. Tam zamanlı çalışma imkânı bulunmayanlara istihdam fırsatı oluşturmaktadır,
- b. İşgücü piyasasında ilk kez yer alacak bireyler için, özellikle kadın ve genç bireyler için kolaylaştırıcı olmaktadır (Yazar Aslan, 2021: 24).
- c. İşçilere zamanın kullanımı bakımından serbesti oluşturup, boş zamanın belirlenmesini kolaylaştırmaktadır,
- d. İş yaşam dengesinin kurulmasına katkı sağlamaktadır (Duman, 2021: 1).

İşverenler açısından esnek çalışmanın avantajları:

- a. İşçi maliyetlerini azaltma,
- b. İşgücünü daha verimli olarak kullanabilme,
- c. Değişen piyasa koşullarına ve taleplerine hızlı olarak uyum sağlayabilme.

1.1.4.2. Esnek Çalışmanın Dezavantajları

İşçiler açısından esnek çalışmanın dezavantajları:

- a. Özellikle kısmi süreli çalışanlarda tam zamanlı çalışanlara göre daha kısa süre ve daha az ücrete bağlı olarak daha düşük gelir elde edilmesi,
- b. Kariyer fırsatlarında sınırlı ilerlemenin yaşanabilmesi (Yazar Aslan, 2021: 24)
- c. Uzaktan çalışma söz konusuysa aidiyet eksikliğinin oluşabilmesi,
- d. Çalışma ekipleri arasında koordinasyon kurulmasında zorlukların yaşanabilmesi (Çelenk, 2008: 79).
- e. Pandemi nedeniyle beyaz yakalı çalışanların bir kısmı için kalıcı olan evde çalışmada elektrik ve internet kullanım masraflarının çalışanlara yansıtılması

İşverenler açısından esnek çalışmanın dezavantajları:

- a. Yönetim ve denetim zorluğu oluşturmaması,
- b. Esnek çalışma uygulamalarına geçiş için gerekli olan düzenlemelerin getirdiği masraflar,
- c. Esnek çalışma düzenine geçildikten sonraki süreçte ortaya çıkan ilave ısı ve ısı kullanımı ve işletmenin daha uzun süre faal kalmasından dolayı ilave işçi servisleri gibi ek maliyetlerin oluşabilmesi.

1.2. Esnek Çalışma Türleri

1.2.1. Kısmi Süreli Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu madde 13'te işçinin haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan emsal işçiye nazaran önemli ölçüde az belirlendiğinde bu sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olduğu belirtilmektedir.

Emsal işçi, mevcut işyerinde çalışan aynı işi veya benzeri işi yapan, tam süreli olarak çalıştırılan işçiyi ifade etmektedir. Kısmi süreli çalışma, atipik çalışma türleri içinde en yaygın olanıdır (Parlak ve Özdemir, 2011: 77).

Çalışma hayatı bakımından uluslararası temel organizasyon olan Uluslararası Çalışma Örgütü⁸ (International Labour Organization) tarafından 24.06.1994 tarihinde kabul edilmiş olan 175 sayılı Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesi bulunmaktadır. Bu sözleşmeye göre kısmi süreli işçi, kendisiyle benzer işi yapan, kendisiyle karşılaştırılabilecek nitelikteki işçinin çalışma süresine göre daha az saatler ile çalışan işçidir (Şentürk, 2018: 39).

Doktrinde belirtilen genel görüşe göre, gerek İşK gerekse TBK ile belirtilen tanımlar değerlendirildiğinde kısmi süreli sözleşmenin oluşması ve geçerliliğinin devamı bakımından üç unsurun varlığı aranmaktadır. Bunlardan birincisi, taraflar arasında serbest iradeye dayanan iş sözleşmenin bulunmasıdır. İkincisi, tam süreli sözleşme ile çalışan

⁸ 1919 yılında tam istihdamı oluşturmak ve yaşam standartlarını yükseltmek amacıyla programlar oluşturmak üzere oluşturulmuş, hem sosyal hem de ekonomik haklarla ilgilenen uluslararası özerk bir kurumdur (Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği, 2004: 34).

emsal işçiye nazaran az süreyle çalışıyor olmak ve sonuncu olarak bu çalışmanın sürekliliğinin ve düzenliliğinin bulunmasıdır (İnciroğlu, 2020: 33-34).

Ancak çalışmanın kısmi süreli çalışma olup olmadığını tespit ederken o işyerinde tam süreye dayanan çalışmanın ne kadar sürdüğü gözetilmelidir. İşK madde 63 ile haftalık çalışma süresinin kırk beş saat olacağı belirtilmektedir. Buradan hareketle tam süreli çalışma kırk beş saat, bunun üçte ikisi olan otuz saate kadar süren çalışma ise kısmi süreli çalışma olarak ifade edilmektedir.

Fakat işyerinde gerçekleştirilen haftalık çalışma süresi daha az olarak yani kırk beş saatin altında belirlenmişse bu defa kırk beş saatin altında belirlenmiş olan haftalık çalışma süresine göre değerlendirme yapılması gerekmektedir. Örneğin, haftanın beş günü sekiz saatten toplamda kırk saatlik bir çalışma söz konusuysa İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 6. maddesinde belirtilen üçte iki oranına göre kısmi süreye dayanan haftalık çalışma otuz saat değil, yirmi altı saat kırk dakikaya karşılık gelmektedir (Limoncuoğlu, 2021: 57).

Kısmi süreli çalışan işçi, birden çok işverenle iş sözleşmesi yapabilmektedir, bu konuda bir engel bulunmamaktadır. Burada önemli husus işçinin bu işyerlerindeki mevcut toplam çalışma süresinin yasal haftalık en fazla çalışma süresi olan kırk beş saati aşmamasıdır. Yasal haftalık azami çalışma süresinin aşımı durumunda, buna neden olan son iş sözleşmesi geçersiz olacaktır (İnciroğlu, 2020: 38). Birden fazla işverenle yapılan kısmi süreli iş sözleşmeleri sonucunda ulaşılan toplam çalışma süresi, yasal azami çalışma süresine ulaşmış olsa da işçinin çalışması, tam süreli değil kısmi süreli çalışma sayılacaktır. (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008: 279).

Kısmi süreli çalışmada yıllık ücretli izin hakkına ‘Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’ ile yer verilmiştir. Kısmi Süreli ve Çağrı Üzerine Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin başlığını taşıyan madde 13’te kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanların, tam süreli çalışanlar gibi yıllık ücretli izin hakkından faydalanacağı belirtilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda kısmi süreli çalışmada kıdeme hak kazanma konusu açıklanmamıştır. Konu Yargıtay kararları ile açıklığa kavuşturulmuştur. Kısmi süreli çalışma ister haftanın bir veya bazı günlerinde çalışma isterse her gün birkaç saat çalışma olarak gerçekleşsin kıdem tazminatına hak kazanılabilecektir. Burada kısmi süreli çalışan

işyerinde çalışmaya başladığı tarih üzerinden bir yıl geçince kıdem tazminatına hak kazanacaktır⁹.

Bazı yasal düzenlemelerle de kısmi süreli çalışmanın içeriğine eklemeler olmuştur. 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un oluşturulmasıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. ve 74. maddelerinde ve bununla beraber 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek-5. maddede düzenlemelere gidilmiştir. İlgili düzenlemelerle, işçiler için doğum sonrası kısmi süreli çalışabilme veya çocukları ilköğretime başlayana kadar kısmi süreli çalışabilme hakkı getirilmiştir (Temir, 2016: 154).

1.2.2. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

4857 sayılı İşK md.7'de geçici iş ilişkisi düzenleme alanı bulmuştur. Buna göre, geçici iş ilişkisi kurulabilmesi özel istihdam büroları aracılığıyla ya da bir holding bünyesinde yahut aynı şirketler topluluğu içinde diğer bir işyerinde görev verilerek sağlanabilecektir.

Klasik anlamdaki iş ilişkisinden farklı olarak iki taraflı değil, üç taraflı bir iş ilişkisidir. İki türü bulunmaktadır. Bunlar; meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmiş geçici iş ilişkisidir (Tokol, 2019: 227).

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kurulurken işçinin devir aşamasında yazılı olarak rızasının alınması gerekmektedir. Bu şekilde geçici iş ilişkisi uygulaması altı ayı geçmeyecek şekilde kurulabilir ve işçinin yazılı onayının alınması şartıyla en fazla iki defa yenilenebilir. 6.5.2016 tarihli 6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun kapsamında yapılan değişiklik ile İşK md.7'de işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ile ilgili de düzenleme yapılmıştır. Buna göre işveren, işçisini geçici olarak devrettiğinde ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. İşçinin ödenmeyen ücretinden, ödenmeyen sigorta primlerinden ve işçiyi gözetme borcu kapsamında işçiye dair işverenin yükümlülüklerinden geçici iş ilişkisinin kurulduğu işveren, devreden işverenle beraber sorumlu bulunmaktadır (Baskan, 2017: 3-4).

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ise meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinden temel olarak devreye özel istihdam bürolarının girmesiyle farklılık göstermektedir. Bu şekilde

⁹ Yargıtay 9. HD. 35184/596, 15.01.2015 (<https://karararama.yargitay.gov.tr>). Erişim Tarihi 11/01/2022.

geçici iş ilişkisinde, kanunun da belirttiği üzere işveren, özel istihdam bürosudur (Nurmukhambetova, 2017: 6). Bu iş ilişkisinde, üç taraflı bir hukuki ilişki niteliği bulunmaktadır. Sözü edilen hukuki ilişki, özel istihdam bürosu, geçici işveren ve işçi arasındadır. Burada özel istihdam bürosu ve geçici işçi arasında bir iş sözleşmesi kurulduğu gibi, büro ile geçici işçiyi alan işveren de aralarında geçici işçi sağlama sözleşmesi kurmaktadır (Albayrak Zincirlioğlu, 2021: 6).

4857 sayılı İşK md. 7/2’de özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin nasıl kurulacağı, md. 7/3’te ise hangi süreler içinde kurulabileceği açıklanmaktadır. Buna göre:

“Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

- a) Bu Kanunun 13’üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74’üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- b) Mevsimlik tarım işlerinde,
- c) Ev hizmetlerinde,
- d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.”

4857 sayılı İşK. md. 7/4’te toplu işçi çıkaran işyerlerinde sekiz ay süresince geçici iş ilişkisinin kurulamayacağı belirtilmektedir. İşK. md. 7/5’te ise, grev ve lokavt esnasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 65 hükümleri saklı kalmak

üzere geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştırılmayacağı belirtilmektedir. İşK. md. 7/7 ile iş sözleşmesi feshedilen işçinin fesih tarihinden itibaren altı ay geçmedikçe geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılmayacağı açıklanmaktadır.

Uluslararası olarak geçici iş ilişkisiyle ilgili iki önemli belge bulunmaktadır. Bunlar; ILO'nun 181 sayılı Sözleşmesi ile Avrupa Birliği bakımından 19.11.2008 tarihli 2008/104/EC numaralı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi belgesidir. Bu düzenlemeler özel istihdam bürolarıyla geçici iş ilişkisi uygulamasının çerçevesinin belirlenmesinde önem taşımaktadır (Tokol, 2019: 229).

Özel istihdam bürosu ile işçi arasında yapılan iş sözleşmesi, sözleşmenin yapılmasıyla oluşan iş görme borcunu talep hakkını geçici işverene devretmeyi amaçlamaktadır. Bu bakımdan özel istihdam bürosu faaliyetini gelir getirici bir iş olarak profesyonel bir amaçla gerçekleştirmektedir. Özel istihdam bürosu, işçilerini ihtiyaç duyan işverene geçici işçi sağlama sözleşmesiyle vermektedir. Bunu sağlarken de hizmet bedeli almaktadır. Bu iş ilişkisi içinde işveren özel istihdam bürosudur.

1.2.3. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, çeşitli nedenlerden oluşabilecek işten çıkarmaları azaltmak amacıyla işyerindeki aynı sayıdaki işçi ile işçilerin çalışma sürelerinin kısaltılarak mevcut üretim seviyesinin sürdürüldüğü bir esnek çalışma türüdür (Özdemir ve Parlak, 2011: 20).

Bu tanımın bir devamı olarak iş paylaşımı, iki ya da daha fazla sayıda işçinin, belirlenmiş bir işi ya da birden çok işi, daha önce belirlenmiş iş süresi içinde yerine getirmeyi sözleşmeyle yüklenmesi ve bu şekilde işi paylaşmasıdır. İş paylaşımında işin bölünmesi değil, işin bütününe ve yapılan işe ait ücretin tamamının belirlenmiş işçiler arasında paylaşılması söz konusudur. Türk iş mevzuatında iş paylaşımı adı altında bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat İşK md.9'da iş ilişkisinin taraflarının Kanun hükümleri ile oluşturulmuş kıstaslar saklı kalmak üzere iş sözleşmesini ihtiyaçlarına uygun oluşturabileceği belirtilmektedir.(İnciroğlu, 2020: 231-232).

İş paylaşımı ilk defa Amerika Birleşik Devletleri'nde uygulanmıştır, Avrupa'da daha sonra uygulanmıştır. Sektör olarak önce kamu sektöründe uygulanmış daha sonra zamanla özel sektörün ilgisini çekmiş ve kullanılmaya başlanmıştır. İş paylaşımı

uygulanmasında işçiler çalışma sürelerini ve çalışma zamanlarını kendi aralarında kararlaştırabilmektedir (Tokol, 2019: 222).

İşverenin müdahalesi olmadan iş görme borcunun, işyerindeki mutad çalışma zamanı içinde ne zaman yerine getirileceği konusunda işçiler kendileri karar alabilmektedir. Ayrıca uygulamada kısmi süreli çalışma ile benzer görünse de paylaşılan işin tam zamanlı olarak birden fazla kişi tarafından yerine getirilmesinden dolayı kısmi çalışmadan farklılık arz etmektedir. Türk iş mevzuatında iş paylaşımıyla ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Türkiye’de tercih edilen bir esnek çalışma şekli değildir. 4857 sayılı İşK md.9’da iş sözleşmesinin Kanun hükümleri kapsamındaki sınırlamalar saklı kalarak ihtiyaçlara uygun düzenlenebileceği belirtilmektedir. Bu bakımdan uygulanması bakımından bir engel bulunmamaktadır (İnciroğlu, 2020: 231-232).

1.2.4. Kayan Sürelerle Çalışma

Kayan sürelerle çalışma uygulaması, işçilerin günlük iş süresinin değişmeyerek işe başlayış ve işi bitiriş zamanının veya belirli bir periyod içinde, günlük çalışmanın ortalama süresini geçmemek şartıyla günlük çalışma sürelerinin işçilerce belirlenebildiği esnek bir çalışma türüdür. Avrupa’da öncelikle Almanya’da uygulanmış ve daha sonrasında başka ülkelere yaygınlık kazanmıştır (Akyiğit, 2021b: 408).

Kayan iş süresiyle çalışmanın söz konusu olabilmesi için, işçinin gerçekleştireceği iş görme edimini, işyerindeki işe başlama ve bitirme zamanına bağlı kalmadan kendisine belirlenmiş zamanda işe başlayarak ve işi bitirerek gerçekleştirmesi gerekmektedir (Ulucan, 2007: 1).

Bu çalışma türünde, bütün işçilerin iş başında olması gereken ve çekirdek zaman olarak adlandırılan temel bir süre mevcuttur. Çekirdek zaman aralığı haricinde kalan çalışma süreleri bu çalışmanın esnek zamanını oluşturmaktadır. Kayan sürelerle çalışma ikiye ayrılmaktadır bunlar, basit kayan iş süresi uygulaması ve vasıflı kayan iş süresi uygulamasıdır. Basit kayan iş süresi uygulamasında işçi, daha önce sabit olarak tayin edilmiş iş süresinde, çekirdek zaman dışındaki sürede çalışma ve dinlenme sürelerini kendisi belirlemektedir. Vasıflı kayan iş süreci uygulamasında ise işçi, çekirdek zamanda çalışmakta ve sonrasında günlük ortalama çalışma süresine göre oluşan çalışma süresi fazlasını veya çalışma süresi açığını belli bir zaman içinde, örneğin, haftada veya ayda

günlük ortalama çalışma süresinden daha az veya daha fazla çalışarak denkleştirme yapma imkânına sahip olmaktadır (Öztürkoğlu, 2013: 10-11).

Kayan sürelerle çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesi için uygulanabileceği gibi, tam zamanlı bir iş sözleşmesi için de uygulanabilmektedir.

1.2.5. Çağrı Üzerine Çalışma

Çalışma ilişkilerine dair uluslararası mevzuatlarda uzun zamandır bulunan çağrı üzerine çalışma, 2003 yılında Türkiye’de yasal niteliğe sahip olmuş, çalışma hayatı uygulamalarına girmiştir. Fakat 2003 yılından önce 1475 sayılı İş Kanunu’nun yürürlükte bulunduğu dönemde çağrı üzerine çalışma bazı Yargıtay kararlarında fiilen kabul edilmiştir (Gümüş ve Koç, 2019: 6).

Çağrı üzerine çalışma 4857 sayılı İşK md.14 ile düzenlenmiştir. İşçinin yazılı sözleşme yaparak, yapmayı üstlendiği işle ilgili kendisine gereksinim olması durumunda iş görme borcunun ifa edilmesi hakkında anlaşıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya yönelik kısmi süreli iş sözleşmesidir. Çağrı üzerine çalışmalar özellikle turizm sektöründe görülen ve belirli dönemlerde gerçekleştirilen çalışmalardır. Bu çalışma türü işveren bakımından iş yoğunluğuna göre iş gücünün uyarlanabilmesine olanak tanır (İnciroğlu, 2020: 66-67).

Kanunda tarafların hafta, ay ya da yıl gibi bir dönemde işçinin hangi süreyle çalışacağını¹⁰ belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresinin yirmi saat şeklinde kararlaştırılmış sayılacağı belirtilmektedir. İşçi, çağrı üzerine çalıştırılmak üzere belirlenmiş sürede çalıştırılmasa da belirlenmiş ücrete hak kazanacaktır. Burada, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanan çalışma süresi kavramıyla karşılaşılmaktadır. Çağrı üzerine gelen işçi fiilen çalışmasa da ücrete hak kazanmaktadır çünkü çalışma süresi kavramı üstlenilmiş işte fiilen çalışma süresiyle, çalışılmış sayılan sürelerden ibarettir ve söz konusu durumda da çalışılmış sayılma durumu söz konusudur (Akyiğit, 2021b: 140).

Bu çalışma türünde çağrının işveren yahut işverenin yetkilendirdiği bir kişi tarafından aktarılması gerekmektedir. İşveren vekili işveren adına çağrıyı yapabilir. Eğer aksi

¹⁰ Çağrı üzerine iş sözleşmesi ile günlük çalışma süresinin kararlaştırılmadığı durumda işveren, her yapılan çağrıda işçiyi günde en az 4 saat üst üste çalıştırmak zorundadır (İşK. md. 14).

kararlaştırılmamış ise çağrının yapılması işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce olmalıdır (Gümüş ve Koç, 2019: 12). Çağrı  zerine iş sözleşmesinde işçi ve işveren, işçinin dört günden daha az bir süre kala da iş için çağrılabilceğini kararlaştırabilmektedir. Çağrı süresinin hesaplanmasında, çağrının işçiye ulaştığı gün hesaba katılmamaktadır ( nciroğlu, 2020: 69-70).

Çağrı  zerine kurulan iş ilişkisinde, işçi, kendisinden çağrı üzerine talep edilen çalışmayı her zaman ifa etmeyi kabul etmektedir. Belirtmek gerekir ki, çağrı üzerine çalışma, işyerinin kapasite durumuna bağlı olarak oluşan bir iş ilişkisidir (Senyen Kaplan, 2019: 105).

1.2.6. Kısa Çalışma

Genel ekonomik¹¹, sekt rel¹², bölgesel kriz¹³ yahut bazı zorlayıcı nedenlerle¹⁴ haftalık çalışma süresinin asgari   te bir oranında geçici olarak azaltılması veya süreklilik aranmadan işyerindeki çalışmanın tamamen, tamamen değilse kısmen en az dört haftalık süreyle durdurulması durumlarında oluşan bir uygulamadır¹⁵. Bu uygulamada    ayı geçmemek koşuluyla işçilere çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlanmaktadır (Kurt, 2020: 1).

İşverene kısa çalışma yaptırma yetkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsadığı işçilerle sınırlı şekilde düzenlenmiştir. Kısa çalışma uygulaması Kanun'da md. 65'te düzenlenmiş, 2008 yılında 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, İşK md.65'i yürürlükten kaldırmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek 2.

¹¹ Ulusal yahut uluslararası ekonomide oluşan olumsuz olayların, ülke ekonomisi ve işyerini önemli ölçüde etkilediği durumlardır (www.mevzuat.gov.tr, 2011). Erişim Tarihi 17/01/2022.

¹² Ulusal veya uluslararası ekonomide oluşan olumsuz olayların doğrudan etkilediği sektörlerle, bu sektörlerle bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin önemli ölçüde etkilendiği durumlardır (www.mevzuat.gov.tr, 2011). Erişim Tarihi 17/01/2022.

¹³ Ulusal yahut uluslararası ekonomide meydana gelen olayların belirli bir şehir veya bölgede bulunan işyerleri üzerinde olumsuz ekonomik sonuçlar oluşturarak, önemli ölçüde etkide bulunduğu durumlardır (www.mevzuat.gov.tr, 2011). Erişim Tarihi 17/01/2022.

¹⁴ İşverenin kendi idaresinden kaynaklı olmayıp, dışsal etkenlerden kaynaklanan ve önceden öngörülemeyen dolayısıyla tedbir alınması zor olan, çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılmasına veya işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen durmasına sebep olan salgın hastalık, deprem, su baskını, heyelan gibi durumlardır (www.mevzuat.gov.tr, 2011). Erişim Tarihi 17/01/2022.

¹⁵ Kısa çalışma uygulamasına başvurulmasının bazı şartları bulunmaktadır. Birincisi, kısa çalışmayı gerektiren bir durum bulunmalıdır. Burada, genel ekonomik kriz, sektörel kriz veya bölgesel kriz yahut zorlayıcı bir nedenin varlığı aranmaktadır. İkincisi, kısa çalışmaya geçmek isteyen işveren bunu gerek leriyle İşkur'a, TİS varsa söz konusu işçi sendikasına ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazılı olarak bildirmelidir. Kısa çalışmaya geçebilmek için şart olan ÇSGB'nin olumlu kararından sonra işveren işyerini tatil etmeli ya da çalışma sürelerini azaltmalıdır (Akyiğit, 2021b: 416-418).

maddede benzer şekilde düzenlenmiştir. Böylece kısa çalışmanın daha önce kapsadığı alan genişletilmiş İşsizlik Sigortası Kanunu'nun kapsadığı alanla paralel hale getirilmiştir. Hangi kanuna tabi olduğuna bakılmaksızın bütün işçiler için uygulanır hale getirilmiştir. Aynı zamanda yasada kısa çalışmayla ilgili asgari süre belirtilmemiş olmasına rağmen yönetmelikte işyerinde faaliyetin kısmen ya da tamamen durmasının kısa çalışma olarak değerlendirilebilmesi, ilgili durumun süreklilik aranmadan en az dört hafta sürmesi şartına bağlanmıştır. Bu şart iş sürelerinin geçici olarak azaltılmasında aranmamaktadır (Başterzi, 2020: 31-32).

Kısa çalışmanın oluşabilmesi için kısa çalışmayı gerektiren bir durum bulunmalıdır. Kısa çalışma uygulamasında işçinin sözleşmesi sona ermemektedir. İşçinin çalışma borcu, işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü kısmen yahut tamamen ilgili süre zarfında askıya alınmaktadır(Akyiğit, 2021a: 407).

Kısa çalışma başka bir esnek çalışma türü olan kısmi süreli çalışma ile karıştırılmamalıdır. Kısa çalışma devamlı olarak kısaltılmış iş sürecine ve çalışma şekline dayanmamaktadır. Kısa çalışmada iş sürecindeki kısalma geçici niteliktedir (İnciroğlu, 2020: 57).

Kısa çalışma başvurusu işveren tarafından Türkiye İş Kurumu'na yapılmaktadır. Başvurunun ilgili koşullara sahip olduğuna iş müfettişleri tarafından yapılan uygunluk tespitinde karar verildiği durumlarda uygulama alanı bulmaktadır. Covid – 19 sebebiyle işverenler tarafından yapılan başvurularda ise, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeden kısa çalışma uygulamasına geçilebilmiştir. Kısa çalışma uygulamasından kimlerin nasıl faydalanacağı¹⁶ ve ne kadar ücret alacağı Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te belirtilmiştir.

1.2.7. Uzaktan Çalışma

Türk İş Hukuku mevzuatında uzaktan çalışma, 6.5.2016 tarihinde yayımlanmış olan 6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla, İşK md.14'e eklenen fıkralar sonucunda yer almıştır. Bu düzenlemeyle Kanun

¹⁶ Öncelikle işverenin kısa çalışma talebinin olması ve bu talebin uygun görülmesi gerekmektedir. Bundan sonra kısa çalışmada bulunacak işçilerin ise, kısa çalışma başlangıcından önceki 60 gün hizmet akdiyle çalışmış bulunması ve son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olması gerekmektedir (www.mevzuat.gov.tr, 2011). Erişim Tarihi 29/01/2022.

md.14 başlığı değişmiş, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde adlandırılmıştır (Şentürk, 2018: 26).

6715 sayılı Kanunla İşK md. 14/4'te uzaktan çalışma tanımlanmıştır. Buna göre: “Uzaktan çalışma; işçinin, 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 ilişkisidir”.

İşçinin borcu olan iş görmeyi evinde veya teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işyerinin dışında ifa etmesi işveren tarafından oluşturulmuş bir iş organizasyonu kapsamında gerçekleştirilmelidir. İşveren tarafından oluşturulmuş iş organizasyonu bulunmamakta ise taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin bulunup bulunmadığı konusu tartışmaya açık hale gelebilecektir (Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, 2018: 106).

Ne tür işlerde uzaktan çalışma uygulamasının yapılamayacağı, uzaktan çalışma hakkında usul ve esaslar ve diğer konular uzaktan çalışma ile gerçekleştirilecek işin özelliği değerlendirilerek Bakanlık tarafından çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenmektedir.

Bazı işlerde uzaktan çalışma yasaklanmıştır. Hangi tür işlerde uzaktan çalışmanın yasaklandığı Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde belirtilmiştir. Yönetmelik gereği tehlikeli kimyasal ve radyoaktif maddelerin kullanıldığı işlerde uzaktan çalışma söz konusu değildir. Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet alımı şeklinde yaptırdıkları işlerden bu kurumlar tarafından belirlenmiş olanlar için uzaktan çalışma yapılamamaktadır (Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 8).

Uzaktan çalışma ilişkisi, taraflar arasında en başta belirlenebileceği gibi daha sonradan da uzaktan çalışmaya geçmek mümkündür. Tipik iş sözleşmesine göre anlaşılan işçi ve işverenin anlaşarak tam zamanlı veya kısmi zamanlı uzaktan çalışma uygulamasına geçmesi mümkün bulunmaktadır (Baycık, 2021: 7). İş sözleşmesinin başlangıcında olsun veya sonrasında olsun, uzaktan çalışma süresi tam zamanlı olsun veya kısmi zamanlı olsun uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md.5/2'de iş sözleşmesinde; işin tanımı, işin yapılma şekli, işin süresi ve yeri ile ücret ve ücretin ödenmesine dair hususlar, ayrıca işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların muhafazasına dair sorumluluklar, ayrıca işverenin işçiyle nasıl iletişime geçeceği, genel ve özel çalışma şartlarına dair hükümler bulunmaktadır.

Uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasıyla ilgili olarak ise, sözleşmenin yazılı olmadığı halde fiilen uzaktan çalışma bulunduğu durumda, sözleşmenin yazılı şekilde yapılması kuralının ispat şekli mi olduğu yahut değerlendirmenin geçerlilik şekli içinde mi yapılacağı tartışılmalıdır. Eğer ispat şekliyse, yazılı şekilde olmasa da ispatlanmak şartıyla uzaktan çalışma sözleşmesi geçerlidir. Fakat geçerlilik şeklidir denilecekse, sözleşme yazılı yapılmadığından dolayı geçersiz olacaktır. Burada işçinin uzaktan çalışmasına ilişkin durumu geçersiz olmakta, normal işyerinde çalışmasını kapsayan iş sözleşmesi geçerliliğini korumaktadır (Akyiğit, 2021a: 167).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bakımından ise uzaktan çalışma, sağlık önlemlerinin alınması ve denetim gibi konularda bazı zorluklara sahiptir. İş kazasının işçinin ev yaşamına mı özgü yoksa işe mi özgü fiilinden kaynaklandığı muğlak durumdadır.(Gülmez, 2019: 1). 31419 sayılı Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md. 12 ile uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması düzenlenmiştir. Uzaktan çalışmada yapılan işin niteliği dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışana gerekli bilginin ve eğitimin verilmesi, çalışana sağlanan ekipman ile ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınması ve gerekli gözetimlerin yapılması vurgulanmıştır.

Uzaktan çalışmayla ilgili olarak ifade edilen hususlara ek olarak belirtmek gerekir ki, işçinin uzaktan çalışmaya geçmek ile ilgili bir talebi olduğunda bu talebe ilişkin Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde belirtilen bazı hususlar bulunmaktadır. Öncelikle işçinin talebi yazılı olmalıdır. Bu talebin işverence değerlendirilmesinde işle birlikte işçinin niteliğinin bu çalışmaya uygunluğu ve işveren tarafından belirlenebilecek diğer ölçütler kullanılmaktadır. Talebe dair sonuç otuz gün içinde işçiye yazılı olarak bildirilmektedir. İşçinin başvurusunun kabulü halinde ilgili yönetmelik md.5'te belirtilen hususlar dâhilinde sözleşme yapılmaktadır. Burada uzaktan çalışmaya geçişte bir istisnai durumdan söz etmek te gerekmektedir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md.14/6'da belirtildiği üzere, mevzuatta belirlenmiş olan zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uzaktan çalışmaya geçilecek olması durumunda, işçinin talebi veya onayı aranmamaktadır.

1.2.8. Evde Çalışma

İşverenin işçiye sağladığı malzeme ve ekipmanla üretim faaliyetinin evden yapılması olarak ifade edilebilecek evde çalışma mevzuatta ilk defa Türk Borçlar Kanunu md.461-

469 ile İsviçre örneği doğrultusunda düzenlenmiştir. Konu, 2016 yılında 6715 sayılı Kanunla dolaylı olarak İŞK kapsamına alınmıştır. İŞK md 14'ün başlığı “çağrı üzerine çalışma” iken bu başlığa “ve uzaktan çalışma” ibaresi eklenmiştir. İlgili ek fıkralarla uzaktan çalışmayla ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

Evde çalışmayla ilgili ilk düzenleme ve evde çalışmayı direkt konu alan düzenleme Türk Borçlar Kanunu içerisinde “Evde Hizmet Sözleşmesi”¹⁷ başlığıyla md.461 ve devamında yer almaktadır. Evde çalışmanın, uzaktan çalışmanın İŞK içinde özel olarak düzenlenmesiyle, İŞK md.4 ile sayılan istisnalar dışında İŞK içinde kaldığı değerlendirilmektedir. Böylece Türk Borçlar Kanunu’nun evde hizmet sözleşmesi hükümleri, İŞK kapsamı dışında kalan evde çalışma durumlarına uygulanabilecektir (Alp, 2020: 104).

Evde çalışmayla gerçekleştirilen işler geleneksel olarak tabir edilen evde çalışmada, genel olarak tekstil işleri, paketleme gibi el emeğinin önem kazandığı iş alanlarında olmaktadır, son zamanlarda evde çalışmayla gerçekleştirilen işler genel olarak yazılımcılık, çevirmenlik, programcılık, reklamcılık gibi iş alanlarında oluşmaktadır (Özkan, 2019: 176).

Son yıllarda Batı’da geleneksel evde çalışmada azalış gözlemlenmektedir. Buna karşın örneğin İtalya’da moda endüstrisinde evde çalışma kapsamında da ürün üretilmektedir (ILO, 2020). Daha çok el emeğine dayanan geleneksel evde çalışma uygulamasından başka, endüstriyel üretim kapsamında bazı işlerin evde çalışmayla yapıldığı da görülmektedir. Örneğin Meksika’da evde çalışma giderek yaygınlaşmaktadır. Tekstil sektöründe başlayan evde çalışma, daha sonradan elektronik eşyaların bazı parçaların montajının evde yapılması şeklinde gelişme göstermiştir (Günay, 2017: 119).

Evde çalışmada, işçi, genel olarak parça başına ücret ile çalışmaktadır. Evde çalışanın çalışma saatlerini serbestçe belirleyebilme imkânı oluşabilmektedir. İşin ve evde çalışan işçinin işveren tarafından denetimi zorlaşmaktadır (Öztürk İnal, 2022: 44).

Evde çalışma, evden yapılan tele çalışmayla karıştırılabilmektedir. Tele çalışma evden gerçekleştirilebildiği gibi işletmeye ait bir yerde de yapılabilmektedir (Parlak ve

¹⁷ TBK md.461’de evde hizmet sözleşmesi, işçinin işverenin verdiği işi, kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, sadece kendisince veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında ifa etmeyi üstlendiği sözleşme olarak ifade edilmiştir.

Özdemir, 2011). Evden gerçekleştirilen tele çalışmadaki husus elektronik bilgi iletişim araçlarıyla işin gerçekleştirilmesidir. Burada teknoloji, iş görme borcunun ifasında bir unsur niteliği kazanmaktadır. Hâlbuki evde çalışmada teknolojik imkânlardan faydalanılsa da, teknolojinin işverenle ve müşterilerle, direkt iş organizasyonu ile bağlantı kurma özelliği bulunmamaktadır. Bu sebepten yapılan çalışma tele çalışma özelliği kazanmamaktadır (Özkan, 2019: 177).

Belirtmek gerekir ki, işin evde gerçekleştirilmesinde, evde hizmet sözleşmesi bakımından ev, işçinin kendi evi olabileceği gibi başka bir yer de olabilmektedir. Burada işin, bir sözleşme kapsamında, işverene ait işyerinde gerçekleştirilmemesi, buna karşın işçinin evinde veya belirleyeceği başka bir yerde gerçekleştirilmesi durumu bulunmaktadır.



BÖLÜM 2: EVDE ÇALIŞMA KAVRAMI VE EVDE ÇALIŞMAYI DÜZENLEYEN KAYNAKLAR

2.1. Evde Çalışma Kavramı

Evde çalışma ilişkisinde işçi, iş¹⁸ görme borcunu işverene ait ana işyerinde çalışarak değil, kendi evinde çalışarak ifa etmektedir. İşçi, işverenin emir ve talimatlarından klasik iş ilişkisine göre uzakta kalmaktadır. Burada ekonomik bağımlılık mevcutken, işçinin kişisel bağımlılığı çalışmanın türü gereği zayıflamaktadır. Alman Hukukunda kişisel bağımlılığın zayıflamasından hareketle evde çalışanlar için işçi kavramı yerine işçi benzeri kavramı kullanılmaktadır. Buna karşın İsviçre Hukukunda ve bu ülkeden alınan, evde çalışmayla ilgili düzenlemenin yer aldığı Türk Borçlar Kanunu'nda evde çalışanlar işçi sayılmaktadır. Taraflar arasındaki ilişki de iş ilişkisi sayılmaktadır. Evde çalışma, Türk Hukukunda İŞK kapsamında olmakla birlikte İŞK kapsamı dışında kalan durumlarda ise TBK hükümleri uygulama alanı bulmaktadır (Akyiğit, 2021b: 169-170).

Evde çalışan, kendi evinde veya belirlenen başka bir yerde, bir işverene bağımlı olarak ücret karşılığında çalışmaktadır. Evde çalışmada genellikle parça başı ücret¹⁹ uygulanmaktadır (Civan, 2010: 537).

Evde çalışma kavramının yanında evden çalışma kavramı da bulunmaktadır. Evde çalışma ve evden çalışma, evde çalışan ve evden çalışan kavramları eş anlamlı olarak kullanılabilse de aralarında farklılık bulunmaktadır.

Evden çalışma, teknolojik araç ve gereçlerle serbest çalışmaya, bağımsız olarak çalışmaya karşılık gelmektedir. Bazı Avrupa ülkelerinde sanal çalışma bir çatı kavram gibi görülmekte ve evden çalışma, tele çalışma gibi esnek çalışma türleri sanal çalışmanın içerisinde değerlendirilmektedir. Fakat evde çalışma, teknoloji unsuru içermeyle birlikte, teknolojik araçlar vasıtasıyla asıl işyeri, işveren ve paydaşlarıyla düzenli bağlantı kurma özelliği bulunmamakta, iş sözleşmesi koşullarıyla birlikte işin evden yapılmasını kapsamaktadır (Turna, 2021: 30).

¹⁸ İş, bir mal veya hizmetin üretilmesine özgülenmiş faaliyetler sürecidir. Çalışma ise, işçilerin iş açısından ortaya koyduğu üretim ve hizmete yönelik faaliyetlerdir (Ören, 2013: 19).

¹⁹ Ücret, üretilen parça miktarına göre hesaplanmaktadır. İşin gerçekleştirilmesi için zaman faktörüne bakılmamaktadır (Ardıç ve Özdemir, 2018: 412).

Bazı çalışmalarda evden çalışma kavramı evde çalışmanın karşısında bağımsız olarak çalışmayı ifade etmektedir. Bazı çalışmalarda ise bir işverene bağımlı olarak, ücret karşılığında çalışma durumu evde çalışma kavramı yerine evden çalışma kavramı kullanılarak açıklanmaktadır.

Türk İş Hukukunda evde çalışmayla ilgili düzenleme İşK md.14'te "Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" başlığı ile yer almaktadır. İşK içinde uzaktan çalışma olgusuna 6.5.2016 tarihindeki düzenlemeyle yer verilmiştir. Evde çalışma ilk defa "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı ile TBK md.461- 469'da düzenlenmiştir. Eski, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda evde çalışmayla ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı.

Evde çalışmayla ilgili açıklamalara yer verirken işin gerçekleştirildiği yer olarak işyeri kavramına açıklık getirmek gerekmektedir. İşyeri kavramı İş Kanunu'nda tanımlanmıştır. İşK md.2/1' göre; "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir."

İş hukuku bağlamında bir yerin işyeri olarak değerlendirilebilmesi için orada işçi çalıştırılması zorunlu olmakla birlikte, o yerin işyeri sayılmasında işçi sayısı önem arz etmemektedir. İşyeri, asıl işyeri ve işyerinden sayılan yerler olarak ikiye ayrılmaktadır. İşverenin asıl mal veya hizmet üretimi işinin gerçekleştirildiği ve işçinin iş görme borcunu ifa ettiği yer asıl işyeridir. Bu yerin işverene ait olması gerekmemektedir. İşletmenin asıl üretimiyle veya hizmet faaliyetiyle bir şekilde ilintili faaliyetlerin gerçekleştirildiği yerler de işyerinden sayılan yerleri oluşturmaktadır. İşyerinden sayılan yerler; bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşmaktadır.

Evde çalışma açısından bağlı yerler durumunu biraz açıklamak uygun olacaktır. Kanunda bağlı yer kavramı, işyerinde üretilen mal ve hizmet ile hem nitelik ve hem de yönetim organizasyonu bakımından bağılılığı bulunan yerler olarak ifade edilmiş, bağlı yerlerin neler olduğuna açıklık getirilmemiştir. Burada anlaşılan asıl işyerindeki işi tamamlayıcı özellikteki faaliyetlerdir. Evde çalışmada bir mekân olarak evin asıl işyerinden mi yoksa asıl işyerine bağlı yerden mi sayılacağı durumu ile karşılaşılabilmektedir. İlk olarak belirtmek gerekir ki, bir işyerine bağlı olan yerlerle işletmeye bağlı olan işyerleri aynı değildir, bunlar ayrı birer işyeri olarak sayılmaktadır. Evin asıl işin gerçekleştirildiği yerle birlikte tek bir birim olarak değerlendirilebilmesi bakımından, aynı işverene ait olması, nitelik olarak birbirlerini tamamlaması ve ilgili yerlerin aynı yönetim organizasyonuna

bağlı olması gerekmektedir. Bunlara ek olarak resmi kurum ve kuruluşlara bildirim özellikleri, işçilerle ilgili düzenlenen belgelerin benzer olup olmaması da tek bir birim olarak değerlendirmede yararlanılan verilerdir (Akyiğit, 2021b: 48-49).

Aynı yönetim organizasyonuna bağlı bulunmakla ilgili olarak ise, bunun için aynı bina içinde veya yakın yerlerde olmak gerekli değildir (Öztürk İnal, 2022: 23.24). Asıl işyeri ile yönetim organizasyonuna bağlı olan yer arasında, bu çalışmanın konusu olarak ev arasında, işçinin işi nerede, nasıl, hangi araçlarla yapacağını tespiti bakımından teknik bakımdan bağlılığın bulunması gerekmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 179,180).

Evde çalışan, işverene bağımlı çalıştığından dolayı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında 4/1-a bendi uyarınca sigortalı hak ve yükümlülüklerine sahiptir. SSGSSK md.8’ göre ise işverenler 4/1-a²⁰ kapsamındaki sigortalıları, çalışmaya başlama tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesiyle Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirmek zorundadır. Burada evde çalışma bakımından bildirimde bir farklılık bulunmamaktadır.

Evde çalışma kısmi zamanlı olarak gerçekleştirildiği takdirde de kuruma bildirimde bir farklılık oluşmamakta sadece “4857 sayılı Kanunun 13 ve 14 üncü maddesine göre kısmi süreli veya 30 günden az çalışıyor mu?” sekmesinde evet seçeneği seçilmekte ve çalışılacak gün sayısı belirtilmektedir (Göktaş, 2014: 5).

Evin asıl işyeri ile birlikte tek bir birim olarak değerlendirilmesi bakımından evde çalışanın bildirim özellikleri asıl işyerinde çalışanlarla bir farklılığa sahip değildir. İşverenin işçiye ilişkin oluşturduğu işçi özlük dosyası içindeki belgeler bakımından ise, evde çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği hakkında işçiye gerekli eğitimin verildiğini gösteren belge bakımından değişiklik olabilir. Fakat bu durumda işverenin kanundan kaynaklanan yükümlülüğünü yerine getirmesi söz konusu olduğundan asıl işyerindeki yükümlülüğün bir devamı gerçekleşecektir.

²⁰ İş sözleşmesi bakımından bir ya da daha fazla işverene bağımlı çalışanları kapsamına almaktadır. İş Kanununda iş sözleşmesi kavramından söz edilmekte buna karşın Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Türk Borçlar Kanununda hizmet akdi kavramı kullanılmaktadır (Güzel vd., 2020: 79). 5510 sayılı kanun 4/1-a’ya hizmet akdi ile çalışmamasına rağmen ceza infaz kurumları ve tutukevleri dâhilinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri bölümlerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklularda dâhildir (SSGSSK md.5).

2.2. Evde Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

Endüstri devriminden bugüne kadar ki süreçte, teknolojinin iş hayatında oluşturduğu yeni iş alanlarının etkisiyle, evde çalışmanın kapsadığı işler çeşitlilik gösterebilmiştir.

Ortaçağdaki ilk ev işleri, terziler ayakkabıcılar, dokumacılar, çömlekçiler gibi bazı meslekleri kapsamaktaydı. Evde çalışmanın yapıldığı ortaçağ evleri, yeterli doğal ışığı alabilmek için geniş pencerelere ve bu pencerelerin olduğu atölye çalışmalarına ayrılan alanlara sahipti. Ev içindeki tezgâhlarda çalışanlar ve aile bireyleri üretim aşamasında birlikte yaşayabilmekteydi (Turna, 2021: 33).

Endüstri devriminden önce işler genel olarak aile işletmeleri şeklinde eve dayalı olarak yapılmaktaydı. Örneğin Hindistan'da dünyaca ünlü el sanatları, taştan takı yapımı, ahşap işlemeciliği, mermercilik ve baharat üretimi aile işletmeleriyle evde gerçekleştirilmekteydi.

Endüstri devriminin ilk evrelerinde yoğun olarak kullanılan evde çalışma, en eski çalışma biçimlerinden birini oluşturmaktadır. Evde çalışma 14. yüzyılda tarım eko sistemine bağlı yapı içinde ek geçim unsuru olarak belirginleşmiş ve özellikle 17. yüzyılda İngiltere'de, tekstil alanında yoğun uygulama alanı bulan bir çalışma modeli haline gelmiştir (Dulay, 2016: 8). Endüstri devrimine rağmen 19. ve 20. yüzyıl başlarına kadar evde bir ücret karşılığı olarak çalışma devam etmiştir. Kadınlar için evde çalışma, konfeksiyon üreticileri için bitirme işi gerçekleştirmeyi veya fabrika işçilerine satmak için unlu mamuller üretmeyi içerebilmekteydi (Reynolds, 2022).

Endüstri devrimi, beraberinde mesleklerde uzmanlaşmanın bulunduğu, sosyal bakımdan nüfusun tabakalı olduğu, heterojen işlerin yer aldığı belirli bir büyüklüğe sahip olan yerleşim yeri olarak kentleri ortaya çıkarmıştır (Ören, 2013: 80). İfade edilen kent kavramını ve kentleşmeyi de beraberinde getiren fabrika ve kitlesel üretim düzeni, çalışma olgusunun bilinen eski formunu dönüşüme uğratmış ve bu dönüşüm içinde kırsal kesim içindeki evde çalışma faaliyetleri eski önemini kaybetmiştir. Belirtmek gerekir ki fabrika sistemine geçmeden önce evde yapılan çalışmalarda da uzun saatler boyunca çalışma ve düzensiz ödeme sorunları bulunmaktaydı (Hill, 2015: 309,310). Üretimin aynı mekânda, belirlenmiş zamanlarda gerçekleştirilmesi durumu zayıflamaktadır. İletişim teknolojilerinin gelişmesiyle belirlenmiş bir iş için aynı mekânda üretim yapılması olarak ifade edilebilecek olan mekân birliği zayıflamaktadır. Tipik çalışmadan farklı olarak

işçilerin işlerini ana işyerinden uzakta ve zaman kısıtlaması olmadan yapabilmesi, tekrar evde çalışma olgusunun güçlenmesine yardımcı olmaktadır (Kandemir, 2011: 31).

20. yüzyılın ilk çeyreğine gelindiğinde oluşan fabrika düzeninin verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalar Fordist üretim modelini ortaya çıkarmış, yapılan işler küçük parçalara ayrılarak iş, bant sistemi üzerinden tam zamanlı olarak tekrarlanan bir duruma gelmiştir. Bu koşullar, işçilerin toplu olarak aynı üretim mekânında bulunmasını gerektirdiğinden üretim araçları evde çalışmanın yapıldığı çalışma evlerinden fabrikalara aktarılmaktaydı. Bu durumda da işyeri mekânsal bir değişime uğramış, evde çalışma faaliyetleri eski yerini kaybetmiştir. Teknolojik gelişmeler, internet ve kişisel bilgisayarların yaygınlaşmasıyla 20. yüzyılın sonlarında ve 21. yüzyılın başlarında evden çalışma düşüncesi tekrar belirginleşmeye başlamıştır (Turna, 2021: 34).

Ülkemizde evde çalışmanın tarihi Osmanlı Devleti'ne kadar ulaşmaktadır. 17. yüzyılın başlarında Ankara'da tüccarlar hammaddeyi üreticiye vermekte, ücret mukabilinde evlerde dokutturmakta veya boyattırmaktaydı. 1913 ve 1915 yıllarındaki sanayi sayımlarında ise pamuklu dokumacılık işlerinde, kunduracılıkta evlere iş verildiği ve genel olarak halı üretildiği tespit edilmiştir (Öztürk İnal, 2022: 29).

1980'li yıllardan itibaren evde çalışmanın Türkiye'de artırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Buna örnek olarak, başbakan Turgut Özal'ın atölye evler projesini ilan etmesi, Devlet Planlama Teşkilatı'nın 1986 yılı programı kapsamında eve iş verme sisteminin teşvik edileceğinin belirtilmesi ifade edilebilir (Öztürk İnal, 2022: 29). Evde çalışmanın arttığı günümüzde ise esnek yapılanmaya giden işletmeler çekirdek işçi kadrolarının yanında artık evde çalışan işçileri de bulundurmaktadır (Erdoğan, 1994: 326).

Dokumacılık gibi el emeğine dayanan işlerin yanında fikri nitelik gerektiren yazarlık, tercümanlık, proje ve tasarıma yönelik işler, reklamcılık ve yazılımcılık gibi alanlar da günümüzde evde çalışma uygulaması içinde yer alabilmektedir.

2.2.1. Teknolojik Gelişmelerin İş Hukukuna Etkisi ve Evde Çalışma

İş hukukunun var oluş sebebi olan bağımlı çalışmaya dayalı işçi ve işveren ilişkileri, fabrika düzeninin önderliğinde sosyo-ekonomik örgütlenmeyi ifade eden Endüstriyel devrimin bir sonucudur.

Endüstri devrimi sonrasında artan teknoloji kullanımı beraberinde üretilen malların ve sunulan hizmetlerin belirli bir kalitede gerçekleşebilmesini sağlamıştır. Burada karşılaşılan durum bir standartlaşma olmuştur. Artan teknolojinin yatırımlarda ve istihdamda etkisi otomasyon üzerinden gerçekleşmektedir. Makineleşme karşısında gerek işçi emeğinin katma değerinin tartışılır duruma gelmesi, gerekse uluslararası rekabetin genel maliyetler üzerinden işletmelere etkisi iş organizasyonlarındaki yapıyı esnekleşmeye, esnek çalışmaya doğru yönlendirmektedir. Bu gelişmelerle iş hukuku alanında esnek çalışma düzenlemeleri yönünde talepler oluşmuş ve standart dışı, atipik olarak adlandırılan çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır (Çetin, 2014: 6).

Teknolojinin hızlı ilerlemesi işyeri kavramını da etkilemektedir. Bilgi teknolojilerinin yaygınlık kazanmasıyla işyerine daha farklı anlamlar yüklenebilmektedir. Klasik anlamda işyeri, özellikle üretime yönelik veya hizmet sunumuna ilişkin iş gerçekleştirmeye ilişkin işverene ait veya kullanımında bir yeri ifade ederken artık internet ve telefon bağlantısının kurulabildiği herhangi bir mekân işyeri kavramıyla ifade edilebilmektedir. Bu şekilde de işyerinin daimi bir işyeri olması, en azından oldukça kısa süreli kullanılan bir yer olmaması genel kabul bakımından da önem taşımaktadır.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'na göre, bir yerin daimi işyeri sayılabilmesi için;

- Fiziki bir yerin bulunması,
- Fiziki yerin sabit olması,
- Sabit fiziki yerin süreklilik taşıması,
- İşverenin tasarrufunda ticari ya da serbest meslek faaliyeti kapsamında faaliyetlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Turna, 2021: 224-225).

İşveren tarafından oluşturulmuş iş organizasyonu içinde işçinin iş görme mükellefiyetini evinde yerine getirmesine dayalı ve iş sözleşmesiyle kurulan bir iş ilişkisi olarak evde çalışmada (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 229) üç boyutlu yazıcılar gibi üretime yönelik araçların daha ucuza temin edilip yaygınlık kazanması ve evlerde iş amaçlı sıklıkla kullanılabilir olmasıyla evde çalışmanın kapsam ve önemi artabilecektir.

İşçiye işin gerçekleştirilmesi için işveren tarafından tahsis edilmiş araçların sadece söz konusu işle ilgili olarak kullanımı ve evde çalışma bakımından mekânsal kısıtlanması

bakımından konum bilgilerine ihtiyaç duyulabilmektedir. Bu şekilde işveren tahsis ettiği aracın işin gereğine göre kullanılıp kullanılmadığını takip edebilmektedir. Evde çalışmanın yoğunlaşması ve evde çalışmada teknolojik araç kullanımının artmasıyla iş aracının sahip olabileceği özelliklere göre, görüntü ve ses kaydedici cihaz özellikleri işverenin yönetim hakkının çerçevesiyle işçinin kişisel verilerinin korunması arasında anlaşmazlık konusu teşkil edebilecektir (Uncular, 2020:1).

İnternet üzerinden işçi ve işverenlerin buluşabilmeleri ve bu bağlamda esnek çalışma uygulamalarına gidilebilmesi de iş hukuku açısından hali hazırda düzenleme konusu oluşturmamış olsa da güvencesizlik bakımından yasal düzenlemeye ihtiyaç oluşturan bir alan olarak belirmektedir. İnsanların klasik tam süreli, bağımlı çalışması olgusundan başka olarak daha özgürce çalışma isteği ve freelance platformların artmasıyla gig ekonomisi olarak adlandırılan bir çalışma anlayışı ortaya çıkmaya başlamıştır. Gig kelimesi müzik sektöründen kaynaklanmaktadır ve kısa süreli iş anlamına gelmektedir. Buradan kastedilen insanların uzman olduğu alanda veya yeterliliği bulunan alanlarda internet tabanlı birden fazla platform üzerinden iş yapmasıdır (Yılmaz, 2020: 1).

Platform ekonomisi olarak da isimlendirilen söz konusu yapı içinde dijital bağlantı odaklı yapılan bu çalışmaların prensip olarak İŞK içinde değerlendirilebileceği belirtilebilir (Akyiğit, 2021b: 90).

Gig ekonomisi işçiler, platformlar ve hizmet alanlardan oluşmakta ve çalışma ilişkilerinin isimlendirilişini işçi-işveren ilişkisinden, içinde işveren unsurunu bulundurmak üzere, işçi-platforma dönüştürmektedir. Çin Halk Cumhuriyeti Renmin Üniversitesi Çalışma ve İnsan Kaynakları Okulu'nun hazırladığı rapora göre, 2020 yılında esnek çalışma 2019 yılına göre yüzde on bir artarak tüm istihdamın yüzde elli beşini oluşturmuştur. Şirketlerin yüzde otuzdan fazlası ise hali hazırda esnek çalışma uygulaması ile yer verdikleri çalışan sayısını korumayı amaçladığını belirtmiştir. Platformlar üzerinden gerçekleştirilen kısa süreli işler bir iş sözleşmesine dayanmadan gerçekleştirilebilen işler olduğundan dolayı durumun yaygınlık kazanmasıyla iş hukuku alanında yasal düzenlemeleri beraberinde getirmesi düşünülmektedir (Jun, 2021: 25-26).

İş hukuku alanında yasal düzenleme taleplerine sebep olabilecek bir diğer husus ise henüz başlangıç aşamasında olduğu ifade edilen Endüstri 4.0²¹ sürecidir. Esnek çalışma uygulamalarından önce, tam zamanlı çalışma, standartlaşmış bir çalışma şeklini ifade etmekteydi. Endüstri 4.0'da entegre teknolojilerle otonom hareket edebilen akıllı makineler ve akıllı fabrikaların uygulamaya konulmasıyla oluşabilecek yeni koşullara uygun yasal altyapı talepleri olabilecektir. Böyle bir durumda akıllı olarak ifade edilen üretim birimlerinin daha mikro yapılarda, üç boyutlu yazıcılar vasıtasıyla evlerde de oluşturabilme imkânı oluşabilecektir. Söz konusu dönüşüm içinde gerek vasıflı gerekse vasıfsız işgücünün işgücü piyasası içindeki durumları ve işletmelerin emek gücüne olan talebi tartışma konusu haline gelebilecektir. Yeni endüstriyel yapılanma içinde oluşabilecek ihtiyaçlar çerçevesinde hukuksal düzenlemelere gidilebilecektir. Bu durum da yeni bir tipik, atipik iş ilişkisi ayrımının oluşmasına neden olabilecektir.

2.2.2. Pandemi Sürecinde Evde Çalışma

Tüm dünya ile ülkemizi de etkilemiş olan Covid-19 pandemisi, iş hukuku alanında, konuyla ilgili mevzuattaki boşluklar nedeniyle uygulama sorunlarına neden olabilmektedir. Bu bakımdan bazı Kanun ve yönetmeliklerle düzenlemelere gidilmiştir. Söz konusu düzenlemeler ilerleyen bölümde ifade edileceğinden burada pandemi sürecinde evde çalışmayla ilgili bazı bilgilere yer verilecektir.

Pandemiden önce Avrupa Birliği'nde 2017 yılında, 15-64 yaş arasında evden çalışan kişilerin yüzdesi %5 olarak gerçekleşmiştir. Burada önceki bölümlerde ifade edildiği üzere evden çalışma ile evde çalışmanın farklı olduğu belirtilmelidir. Buna karşın çalışmanın konusunu oluşturan evde çalışma olgusunu içinde barındırdığından dolayı söz konusu oranları vermenin yerinde olacağı düşünülmektedir (Eurostat, 2020). AB'de 2018 yılında yine aynı yaş aralığında evden çalışan kişilerin yüzdesi yüzde beş virgöl iki olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda ülke olarak Hollanda ilk sırada yer almaktadır (Eurostat, 2020). Avrupa İstatistik Ofisi olan Eurostat'ın 2020 yılı verilerindeyse evden çalışanların

²¹ Temel bileşenleri arasında nesnelerin interneti, akıllı makineler ve akıllı üretim sistemleri, eklemeli üretim, büyük veri, robotik ve artırılmış gerçeklik bulunan, sanal ve fiziksel imalat sistemlerinin birbirleriyle bağlantılı ve işbirliği halinde olduğu, verimlilik ekseninde endüstriyel bir dönüşümü hedefleyen uzun vadeli bir programdır. İlk defa 2011 yılında Almanya'da ortaya konulmuştur. Akıllı fabrikaları ve akıllı üretim süreçlerini merkezine alsa da, gen dizilemeden, kuantum bilgi işleme kadar çeşitli alanlarda, entegre teknolojilerle fiziksel, dijital ve biyolojik alanlarda karşılıklı etkileşimlerin oluşturulmasını da öngörmektedir (Schwab, 2016: 16,17).

oranı yüzde on iki virgöl üçe yükselmiştir. Ülke olarak Finlandiya yüzde yirmi beşle ilk sırada bulunmuşken Türkiye için bu oran yüzde üçte kalmıştır (Habertürk, 2021).

ABD’li bazı araştırma ve danışma kuruluşlarının araştırmalarına göre, 2021 yılının sonuna kadar dünyadaki bilgi ekseninde çalışanların yüzde elli biri uzaktan çalışacaktır (Daşkiran, 2021). Merkezi ABD’de bulunan ve dünya genelinde faaliyet gösteren yönetim danışmanlığı firmasının hazırladığı “Covid-19 Sonrası İşimizin Geleceği” başlıklı raporda, pandemi sonrasında on kuruluştan dokuzu işyerinde çalışma ve uzaktan çalışmanın karma bir modelini ortaya koyan hibrit çalışmaya geçmeyi planlamaktadır (Kılıç, 2021: 1).

Belirtilen çalışmalara ve oranlara rağmen yine ABD’den bazı global şirketlerin üst düzey yetkilileri bu derece yüksek evde çalışma oranlarının sürdürülemez olduğunu, evde çalışmayı da kapsayacak şekilde yüksek oranlardaki uzaktan çalışma durumlarının bir sapma olduğunu ve pandemi sonrası süreçte azalacağını belirtmektedirler (Duman, 2021: 1).

Türkiye’de ise 26 Ekim 2020 ile 27 Kasım 2020 tarihleri arasında beyaz yakalı çalışanlar üzerine gerçekleştirilen bir araştırmada katılımcıların yüzde altmış üçü pandemi sürecinde evde çalışmaktan dolayı memnunken, yüzde elli ikisi pandemi sürecinden sonra yine evde çalışmayı düşünmektedir (Uşen, 2020: 1).

2.3. Evde Çalışma, Ev Eksenli Çalışma, Ev Hizmetleri, Tele Çalışma

Kavramlarının Ayırt Edilmesi ve Uzaktan Çalışma

Evde çalışma, ev eksenli çalışma, ev hizmetleri kavramları arasında ve genel bir ifade olarak uzaktan çalışma kavramı arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bu çalışma türleri farklılıkları ve birbirlerini kapsadığı alanlar itibarıyla aşağıda incelenmeye çalışılacaktır.

2.3.1. Evde Çalışma

Evde çalışma, üretimin genellikle işçilerin evlerinde gerçekleştirildiği, işverene bağımlı olarak ve bir ücret karşılığında yapılan bir çalışma şeklidir. Evde çalışan kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olarak kendisi tarafından belirlenecek başka bir yerde kendisine verilen işi ifa edebilmektedir.

Evde çalışmayla dayalı iş sözleşmesinde bir şekil şartının gerekip gerekmediğiyle ilgili olarak, ILO tarafından 177 sayılı Evde Çalışma Hakkındaki Sözleşme’de bir şekil şartı getirilmemiştir.

Evde çalışma son yıllarda tekrar önem kazanmış bulunmaktadır. Bu çalışmanın konusunu oluşturan evde çalışma, evde bağımsız olarak yapılan çalışmaları değil, bir işverene hukuki, ekonomik ve teknik olarak bağımlı yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Bu bağımlılık türleri evde yapılan işin niteliğine göre, normal bir işyerinde yapılan işlerdeki kadar net bir şekilde ortaya çıkmasa da İşK ve TBK açısından değerlendirilerek ortaya konulmakta ve bu bağlamda evde çalışan işçi, evde bağımlı çalışmadan dolayı hak ve borçlara sahip olmaktadır. Bağımlı çalışmada, işveren işçisinin iş sözleşmesiyle sahiplendiği iş görme borcunu talep etme hakkına sahip alacaklısı olarak kabul edilmektedir. Bağımlı çalışma ilişkisinin tarafları açısından belirtmek gerekir ki başka kişiler adına işçiden iş görme borcunu ifa etmesini isteyen kişi işveren değil, işveren vekili olarak kabul edilmektedir (Akyiğit, 2021b: 60).

Evde çalışma faaliyetlerinde evde çalışanlarla ilişkileri bakımından aracılarında kullanılabildiğini belirtmek gerekir. ILO’nun evde çalışma sözleşmesindeki işveren tanımında aracılığa yer verilmiştir²². Evde çalışanlarla iletişim kurmada aracılarının kullanılmasına izin verildiği durumlarda, aracılardan ve işverenlerin kişisel sorumluluklarının ülkelerindeki kanunlarla ve mahkeme kararları ile belirleneceği ifade edilmiştir (Kandemir, 2014: 5).

Evde çalışmada aracılardan kullanılabilmesi, evde çalışma ile özellikle ev hizmetleri olmak üzere, ev eksenli çalışma ve uzaktan çalışma uygulamaları arasındaki farklarından bir tanesini oluşturmaktadır. Evde çalışmada aracılardan konumu, evde yapılacak işin evde çalışana dağıtılması, üretilen ürünlerin işverene teslimi ve yapılan işin sonucu olarak ücretin evde çalışana teslimi şeklindedir. Aracı ile işveren arasındaki ilişkide TBK içindeki vekâlet sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır.

Evde çalışmanın uzaktan çalışmadan ise temel olarak farklılık gösterdiği durum, evde çalışmada iletişim teknolojileri kullanımının zorunlu olmayıp süreklilik te

²²177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi madde 8’de aracılardan evde çalışmada bulunmasına izin verildiği durumlarda, işverenlerin ve aracılardan ilgili sorumluluklarının, ulusal uygulamaya uygun olarak kanun ve yönetmeliklerle veya mahkeme kararlarıyla belirleneceği ifade edilmektedir (www.ilo.org, 2021). Erişim Tarihi 14/03/2022.

gerektirmemesine karşın uzaktan çalışmada iletişim teknolojilerinin sürekli kullanımı gerekmektedir (Özkan, 2019: 170).

Evde çalışmanın konusunu oluşturacak işler bakımındansa geleneksel anlamdaki el emeğine dayanan işler haricinde fikri nitelik gerektiren sanatsal ve bilimsel niteliğe sahip işler de evde hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturabilmektedir. Bu bağlamda sanatsal faaliyetler, bilimsel çalışmalar, tercümanlık, proje ve tasarıma yönelik işler, muhasebecilik, günümüzde gazetecilik köşe yazarlığı gibi işler de evde çalışmanın konusunu oluşturabilmektedir (Gülver, 2014: 106).

Belirtmek gerekir ki, fiziksel olarak ofis konumu olmayan bazı küçük şirketler kendilerini ifade ederken sanal şirket terimini kullanabilmekte ve bu şekilde evde çalışmayı, evden çalışmayı veya başka bir uzaktan çalışmayı kastedebilmektedir (Bibby, 2017: 1). Burada evde çalışma açısından dikkat edilecek husus sanal işyeri, sanal şirket adlandırmalarında ve kabullerinde internet teknolojisinin ve online bağlantının önemli yer tutmasıdır. Bu bağlamda sanal işyeri adıyla yapılan işlerin daha önceki bölümlerde belirtilen özellikler itibariyle evde çalışmayı kapsamadığı ifade edilebilir.

2.3.2. Ev Eksenli Çalışma

Ev eksenli çalışmanın, temel olarak iki şekilde gerçekleşen bir çalışma şekli olduğu belirtilmektedir. Bunlardan birincisi, bağımsız bir çalışma olarak, kişilerin evde kendi karar verdikleri işle ilgili ürün üretmesi diğeri, bağımlı bir çalışma olarak, kişilerin başkaları için ücreti karşılığında ve belirli bir zamanda üretimde bulunmasıdır.

Ev eksenli çalışma, bir işverenin işle ilgili uygun şartların oluşmasıyla işin bir bölümünü verdiği alt işverene bağlı olarak çalışma yahut kişinin kendi hesabına çalışması ve sipariş usulüyle çalışma şeklinde gerçekleşebilmektedir. Bağımlı çalışma ve kendi hesabına bağımsız çalışma konuyla ilgili çalışmalarda daha fazla yer bulmaktayken sipariş usulüyle çalışma ara tür olarak ifade edilmektedir (Aslan, 2016: 2-3).

Ev eksenli çalışmadan genel olarak anlaşılansa kişilerin kendi karar verdikleri iş ve bu işe yönelik malzemeye ürünleri kendilerinin fiyatlandırarak sattığı bağımsız bir çalışma şeklidir (Dulay,2016: 25).

Sipariş üzerine çalışmada müşteriden alınan talebe istinaden ilgili ürünün üretilip teslim edilmesi durumu mevcuttur. Çeyizlik eşya üretimi, dikim işleri sipariş üzerine ev eksenli

çalışmaya örnek olarak gösterilebilir. Geleneksel; boncuk işleme, oyuncak yapımı gibi işleri evde bağımsız olarak gerçekleştirmek ev eksenli çalışmayı temsil ederken ev boyutuyla teknolojik araçları kullanarak iş görmek ise evden çalışmayı temsil etmektedir. Ev eksenli çalışmada elde edilen gelirin sürekliliği bir sorun oluşturmaktadır ve bu alanda çalışanların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır (Kocabaş vd., 2017: 1-5).

Belirtmek gerekir ki, ev eksenli çalışmanın bağımsız çalışmaya mı yoksa bağımlı çalışmaya mı tabi olacağı gerçekleştirilen işin özelliğine göre belirlenecektir. Kişiler kendi hesabına evde faaliyette bulunduklarında bağımsız çalışma söz konusu olup, gerçekleştirilen çalışma da evde çalışmanın kapsamı dışında olacaktır. Sipariş usulüyle çalışma ise bağımlı çalışma içinde değerlendirilecektir. Bazı çalışmalarda evde çalışmanın kavramsallaştırılmasının zor olduğu, bu nedenle işverene bağımlı olarak ücretli çalışmanın veya kişilerin kendi hesabına çalışmaların evde çalışma şeklinde değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Bu hususta ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Hakkındaki Sözleşme 184 sayılı Evde Çalışma İle İlgili Tavsiyesi md.1/a bendinde evde çalışmanın milli mevzuat ve mahkeme kararlarınca bağımsız bir çalışma gerçekleştirebilmek için yeterli özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan kişilerce bir ücret karşılığında gerçekleştirildiği belirtilmektedir. O halde ILO'nun evde çalışmayla ilgili sözleşme maddesi gayet açıktır ve ifade edilen kavramsallaştırma zorluğunu ortadan kaldırmaktadır.

2.3.3. Ev Hizmetleri

Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun²³ Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ 1.4.2015 tarihinde 29313 nolu resmi gazetede yayımlanmıştır. Bu tebliğin tanımlar başlığı altında ev hizmetleri; evde yaşayan aile bireylerince yapılabilecek gündelik işler (yemek yapma, temizlik, bahçe işleri gibi) ile çocuk, yaşlı yahut özel bakıma ihtiyaç duyanların bakım işlerinin aile dışındaki kişiler tarafından yapılması olarak tanımlanmıştır. Aynı evde oturan üçüncü dereceye kadar olan akrabaların yaptıkları işlerin ev hizmeti sayılmayacağı kanunun altıncı maddesinin birinci fıkrasının b bendinde belirtilmektedir (Resmi Gazete, 2015).

²³ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Çocuk bakımının, yaşlı bakımının yahut özel bakım gerektiren işlerinin ev hizmetinde çalışan kişinin evinde yapılması, hastanede yapılması veya bakımevinde yapılması da ev hizmeti kapsamında sayılmaktadır(Türker, 2017: 207). Yargıtay kararına göre eve temizlikçi olarak alınan işçinin yaptığı hizmet ev hizmeti olarak sayılmaktadır²⁴. Ayrıca aile bireylerini evden alıp şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanını ev ve eklentilerinde geçiren şoförün yaptığı hizmet yine ev hizmeti olarak sayılmaktadır²⁵.

Ev hizmetleri İŞK kapsamı dışında bırakılmıştır. Bundan dolayı ev hizmetleri bir iş sözleşmesi çerçevesinde yapılmaktaysa bu sözleşme, TBK'nın genel hizmet sözleşmesi hükümleri içinde yer alacaktır.

Ev hizmeti, bir evin günlük rutini içinde yürütülen işleri ve dolayısıyla hizmetleri ifade etmektedir. Evde çalışmayla karşılaştırıldığında, evde çalışmada iş görme edimi işçinin kendi evinde yürütülmekteyken, ev hizmetinde iş görme edimi işverenin evinde, durumun özelliğine göre yoğun şekilde karşılaşılmasa da işçinin evinde ve hastane, bakımevi gibi ev dışında da gerçekleşebilmektedir (Koç Tangün, 2021: 267).

Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre, bir evin günlük rutin işleri içinde temizlikçi, aşçı, bahçıvan, uşak olarak çalışan kişilerin gerçekleştirdiği çalışma ev hizmeti olarak değerlendirilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre de ev hizmeti, evden soyutlanamayan, herhangi bir işle ilgili olmayıp doğrudan yaşanan mekâna özgü ve ev yaşamına katkıda bulunan işlerdir²⁶.

2.3.4. Tele Çalışma

Tele çalışmayla ilgili olarak Jack Nilles, Birleşik Devletler'in California eyaletinde hızla büyüyen bilgisayar programcılığı, veri işleme, telekomünikasyon alanlarında bilgi endüstrisi sektörüyle ilgili analizini ortaya koyduğu 1975 tarihli 'Telekomünikasyon ve Kurumsal Ademi Merkeziyetçilik' eseriyle ilk defa tele işe gidip gelme ağı kavramını ortaya koymuştur. Jack Nilles'in bu çalışmasında öne çıkardığı konu, bilgi iletişim

²⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 09.10.2008 T., 2007/27814 E., 2008/25988 K. (Kökkılınç, 2019: 9)

²⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 08.04.2010 T., 2010/6325 E., 2010/9972 K ve 17.06.2010 T., 2008/32436 E., 2010/19276 K. (Kökkılınç, 2019: 9).

²⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 05.02.2014 T., 2013/2280 E., 05.02.2014 K. sayılı (<https://karararama.yargitay.gov.tr>). Erişim Tarihi 21/03/2022.

teknolojisine dair araçları kullanarak iş görme borcunun gerçekleştirilmesi ve bu şekilde işe gidip gelme maliyetlerinin ve sürelerinin azalmasıdır (Öztürk İnal, 2022: 30).

Evde çalışmayla birlikte uzaktan çalışmanın bir alt türünü oluşturan tele çalışmadaki “tele” ifadesinin uzak anlamına mı yoksa iletişim araçlarının kullanımı üzerine çalışmaya mı vurgu yaptığı konusunda değişik görüşlerle karşılaşılabilir. Tele çalışma, işverenin iş organizasyonuna bağlı olarak işçinin iş görme borcunu mekân olarak evi de kapsayacak şekilde işyeri dışında telekomünikasyon araçlarıyla yerine getirmesidir (Koç Tangün, 2021: 270).

ILO tele çalışmayı, işyerinin merkezinden uzakta, yeni teknolojilerin imkân tanıdığı iletişim olanaklarıyla işyerinde bulunan işçilerden ayrı yapılan çalışma şekli olarak sunmaktadır. Avrupa Birliği’nde ise, ana işyeri dışında, işverenle bağlantılı şekilde, düzenli olarak çalışmanın olduğu ve söz konusu çalışmanın bilgi teknolojileri aracılığıyla yapıldığı çalışma şekli olarak ortaya konmaktadır (Senyen Kaplan, 2019: 107).

İşçi tarafından iş görme borcunun ifasında bilgi iletişim teknolojilerinin işyeri ile bağlantı kurma amacıyla kullanılması ve bu çerçevede işverenin iş organizasyonu içinde bulunuyor olmak yapılan çalışmayı tele çalışma haline getirmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 229-230).

İşin ev ve ofis döngüsünde dönüşümlü gerçekleştirildiği durumda dönüşümlü tele çalışma kavramı ortaya çıkmaktadır. Pandemi döneminde ILO tarafından yayınlanan bir raporda dönüşümlü tele çalışmayla ilgili bir sınıflandırma yapılmıştır. Buna göre, evin temel çalışma mekânı seçilmesi durumunda ev esaslı tele çalışma, son dört hafta en az haftada bir kez evde tele çalışma yapılmışsa düzenli evde tele çalışma, son dört haftada en az bir kez evde tele çalışma olmuşsa arazi evde tele çalışma bulunmaktadır (Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay, 2021: 5).

Tele çalışma, kısmi zamanlı veya tam zamanlı çalışma içinde uygulanabilmektedir. İş sözleşmesi kapsamında gerçekleştirilen tele çalışmanın sözleşme süresi bakımından belirsiz süreli veya belirli süreli sözleşme olması çalışmanın tele çalışma olmasını etkilememektedir. Belirtmek gerekir ki teknoloji kullanımıyla, düzensiz olarak, bazı zamanlarda işyeri dışında iş görme borcunun ifası tele çalışma olarak değerlendirilmemektedir. Bunun sebebi, böyle bir durumda tele çalışmanın organizasyon unsuru içinde yapılmasının yerine gelmemiş olmasıdır (Aydınöz, 2014: 72-75).

Evde çalışmayla tele çalışma birbirleriyle karıştırılabilmektedir. Tele çalışmada, işçi işverenin işyerindeki sistemlerle online bir bağlantı içerisinde. Buna karşın, evde çalışmada yapılan işlerde bilgisayar kullanılabilmekte fakat tele çalışmadaki gibi online bir bağlantı bulunmamaktadır (Turna, 2021: 27). Endüstri 4.0 gibi endüstriyel dönüşümlere liderlik konusunda iddialı bir konumda bulunan Avrupa’da, dijital ekonomide önemli bir yer edinebilmek amacıyla yüksek hızda internetin yaygınlaştırılması strateji belgelerine ve bunlarla ilişkili tebliğlere yansımaktadır. Evde çalışma türünde internet kullanımı, ifade edildiği üzere mevcut olabilmektedir fakat tele çalışmada olduğu gibi organizasyon içinde düzenli ve sıklıkla online bağlantı kurma ve haberleşme yer almamaktadır (Budak, 2018: 43-44).

Evde çalışmayla tele çalışma arasındaki farklardan birisini de ücret ödenme şekli oluşturmaktadır. Yapılan işlerin gereği olarak evde çalışmada genel olarak parça başı ücret ödenirken tele çalışmada genel olarak zamana göre ücret uygulaması bulunmaktadır (Civan, 2010: 537).

İfade edilen tanımlardan yola çıkılarak tele çalışma, işverenin ana işyerinde de görülmesi mümkün olan işlerin, işyerinden uzak bir mekânda ve işverenin iş organizasyonu içerisinde, bilgi teknolojileri kullanılarak ifa edildiği bir çalışma şeklidir.

2.3.5. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi sonucu uygulama alanı bulmuştur. Birçok ülkenin hukuk sisteminde yasalarla düzenlenmiş olmasına rağmen Türk hukuk sisteminde bir düzenleme bulunmamaktaydı (Eyrenci vd.,2014: 99). Uygulamada artan bir çalışma türü olması sebebiyle daha önce İşK içinde düzenleme yapılmayan uzaktan çalışmaya 20.5.2016 tarihli, 6715 sayılı “İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” md.2 ile yer verilmiştir. 4857 sayılı İşK “Çağrı üzerine çalışma” başlıklı md.14’ünün başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilip uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemeler maddeye eklenmiş ve uzaktan çalışma yasal düzenlemeye konu olarak bir istihdam ve çalışma biçimi olarak kabul edilmiştir (Özcan, 2016:1). Bu düzenlemeyi getiren kanunun ikinci maddesinde uzaktan çalışmanın usul ve esaslarıyla ilgili olarak, hangi tür işlerde işin özelliği gereği uzaktan çalışma yapılamayacağı, uzaktan çalışmanın usul ve esasları, verilerin korunması ve paylaşılmasına dair firma kurallarının uygulanması ve diğer

konuların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle tayin edileceği açıklanmaktadır. Çıkarılacak olan bu yönetmelik Covid-19 pandemisi döneminde çıkarılabilmektedir. Çıkarılan “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği” gereğince uzaktan çalışma sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunlu olmuştur.

Uzaktan çalışmayla ilgili olarak ilgili yönetmelik md.6’da, mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde ve bu zorlayıcı nedenler dâhilinde işyerinin bütününde veya bir bölümünde uzaktan çalışmaya başlanacak olması durumunda, uzaktan çalışmaya başlamak için işçinin talebine gerek olmadığı ve durumun işveren tarafından beyan edildiğinde de işçinin onayına gerek olmadığı belirtilmektedir. Burada evden çalışma daha sonra kalıcı hale geliyorsa mevcut iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine çevrilmesi gerektiği de belirtilmektedir (Öztürk İnal, 2022: 67,139).

Çalışma süreleriyle ilgili olarak Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md. 9’da uzaktan çalışmanın gerçekleştirileceği aralığın ve süresinin iş sözleşmesinde belirtileceği, Kanun’da belirtilen sınırlamalara bağlı kalmak şartıyla taraflar arasında çalışma saatlerinde değişikliğe gidilebileceği ve fazla çalışmanın işverenin yazılı talebi üzerine işçinin kabulü ile yapılabileceği belirtilmektedir. Çalışma süresine ilişkin kayıtların nasıl tutulacağı hakkında ise bir açıklamaya yer verilmemiştir. Uzaktan çalışmada, çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süre belirtilmiş olsa da çalışma süresine ilişkin kayıtların tutulmaması taraflar arasında anlaşmazlık konusu oluşturabilecektir. Oluşabilecek anlaşmazlıklarda Yargıtay kararında²⁷ olduğu gibi tanık beyanları yeterli görülmeden daha net kanıtlar talep edilebilecektir.

Uzaktan çalışanların iş yüklerinin ve performans beklentilerinin, işverenin asıl işyerindeki benzer çalışanlarla eş değer olması gerekmektedir. Bu durum Avrupa’da uzaktan çalışanlara ilişkin bir rehber görevi taşıyan 16.7.2002 tarihli “Avrupa Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması” ile de belirtilmiş durumdadır.

Uzaktan çalışmayla ilgili son olarak, kanunda işçinin iş görme borcunu evinde yahut işyeri dışında teknolojik iletişim araçlarıyla gerçekleştirmesi anlayışına dayandığı belirtilmekte böylece uzaktan çalışma evde çalışmayla beraber tele çalışmayı da kapsar hale gelmektedir. (Koç Tangün, 2021: 269).

²⁷ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 20.06.2018 T., 2015/34907 E., 2018/15287 K., (<https://karararama.yargitay.gov.tr>) Erişim Tarihi 12/10/2022.

İşçilerin işe geç gelmesi, büyük şehirlerde ulaşım sorunu ve benzer sebeplerden dolayı oluşabilecek devamsızlık durumu, ayrıca işçinin standart çalışma ortamından uzaklaşarak değişik bir işleyiş içinde sahip olabileceği motivasyonu uzaktan çalışmaya geçişte işçiler açısından olumlu sonuçlanabilecek faktörlerdir. İşverenler açısından ise işin bir bölümünün ana işyeri dışına taşınmasıyla işyeri giderlerinde azalma sağlanabilecektir. Uzaktan çalışmanın iki unsuru bulunmaktadır. Bunlar, mesafe unsuru ve işverenin iş organizasyonu içinde iş görme unsurudur. Bu özellikler itibariyle uzaktan çalışmalarda sadece iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklı, uzaktan çalışan işçinin emsal işçiye nazaran eşit olmayan, ayrı bir işleme tabi bırakılamayacağı İşK md.14'ün ikinci fıkrasında belirtilmektedir. Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi yazılı şekilde yapılmaktadır. Uzaktan çalışmaya geçişin nasıl olacağı Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md.14'te düzenlenmiştir. Buna göre, taraflar arasında iş bağı direkt uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabileceği gibi, işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, tarafların anlaşmasıyla uzaktan çalışma sözleşmesine de dönüştürülebilir. İşçinin uzaktan çalışmaya geçme talebi olduğunda md.14 gereği, işçinin talebi hakkında değerlendirme sonucunun işçiye otuz gün içinde yazılı şekilde bildirilmesi gerekmektedir. Uzaktan çalışmaya yönelik zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde ise, uzaktan çalışmanın işyerinin bir bölümünde veya tamamında uygulanacak olması halinde, uzaktan çalışma uygulamasına geçişle ilgili işçinin yazılı talebi veya onayı gerekmemektedir.

2.4. Evde Çalışmada Ulusal ve Uluslararası Kaynaklar

2.4.1. Ulusal Kaynaklar

2.4.1.1. Genel Kaynaklar

Evde çalışmada ulusal genel kaynaklar; ILO sözleşmeleri ve AB direktifleri doğrultusunda 1475 sayılı İş Kanunu'nun yerine getirilen 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur.

2.4.1.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

Türk İş Kanunları bakımından 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı kanun ilk İş Kanunu niteliğindedir. 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmış fakat bu kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinden sonra 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. En son 22.05. 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 10.06.2003 tarihinden itibaren uygulama alanı bulan 4857 sayılı kanun halen yürürlükte bulunmaktadır (Akyiğit, 2021a: 39).

4857 sayılı İşK bakımından iş sözleşmesi kapsamında çalışmayanlar işçi sayılmazlar. Bu durum Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu bakımından aynıdır (Çelik vd., 2020: 90).

4857 sayılı İşK ile evde çalışmayı doğrudan konu edinen bir düzenleme bulunmamaktadır. İş hukuku yalnızca işçileri konu alıp bunların işverenlerle olan hukuki ilişkilerine düzenlemeler getirmekte ve bu şekilde bağımlı çalışmaya dayalı işçi işveren konularını kapsamaktadır. Bu halde iş hukuku bağımsız çalışma olgusuyla ilgilenmemektedir. Bağımlı çalışmayı düzenleyen özel bir hukuk dalını oluşturmaktadır İş Kanunu md.4 gereğince, bu maddede belirtilmiş olan istisnalar haricindeki bütün işyerlerine ve bu işyerlerinin işçilerine, işverenlerine, işveren vekillerine faaliyette bulundukları konulara bakılmaksızın İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Evde çalışma bakımından, İşK md.4/1-d’de bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar olan (üçüncü derece dahil) hısımları içinde dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde ve md.4/1-e ile ev hizmetlerinde İşK hükümlerinin uygulanmayacağı, belirtilen bu çalışmaların İşK kapsamı dışında bırakıldığı ifade edilmektedir.

Evde çalışma, dolaylı olarak 2016 yılında 6715 sayılı Kanunla İşK kapsamına alınmıştır. İfade edilen dolaylı kanun kapsamına alınma, evde çalışmanın doğrudan kanunda yer almayıp, eklenen uzaktan çalışma başlığı altında değerlendirilebilmesinden kaynaklanmaktadır. Kabul edilmektedir ki, evde çalışma ve evde çalışanlarla ilgili olarak İş Kanunu’nda hüküm bulunmayan durumlarda Türk Borçlar Kanunu’nun evde hizmet sözleşmesi hükümleri geçerli sayılacaktır. Evde hizmet sözleşmesi içinde de hüküm bulunamayan durumlarda Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır.

2.4.1.1.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Borçlar hukukunun konusunu; borç ilişkisinin oluşması, hükümleri, türleri ve sona ermesi oluşturmaktadır. Borç ilişkisiyse, iki taraf arasında tesis edilen ve taraflardan birini diğerine karşı belirli bir davranış biçiminde bulunmakla mükellef kılan hukuki bir ilişkidir (Akıntürk ve Ateş, 2013: 3).

Eski 818 sayılı Borçlar Kanunu 4.10.1926 tarihinde yürürlüğe girip yerini 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na bırakmıştır. 818 sayılı Kanun'un hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uzun yıllardan beri yetersiz görülmekteydi. 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu'na hizmet sözleşmeleriyle ilgili hükümlerin yer aldığı altıncı bölümde hizmet sözleşmesinin alt türü olarak evde çalışma md. 461-469 arasında eklenmiştir. TBK'nın altıncı bölümünde üç ayrıma yer verilmiştir. Birinci ayrımın başlığı "Genel Hizmet Sözleşmesi", ikinci ayrımın başlığı "Pazarlamacılık Sözleşmesi", üçüncü ayrımın başlığı "Evde Hizmet Sözleşmesi"dir.

TBK'da evde çalışmaya yönelik olarak evde hizmet sözleşmesi md.461'de evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında üstlendiği sözleşme olarak açıklanmaktadır.

2.4.1.1.3. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Anayasanın 53. Maddesinin birinci fıkrasında, toplu iş sözleşmesi yapma hakkıyla ilgili olarak, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md.33/1'de toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerdiği belirtilmektedir. Madde 35/1'de toplu iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılacağı, md.36/1'de, toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı belirtilmektedir.

STİSK md.2/3'de bu kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramlarının 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı gibi olduğu belirtilmiştir. STİSK md.17'de on beş yaşını dolduran işçilerin işçi sendikasına üye olabileceği belirtilmektedir. Evde çalışma bakımından, işverenin iş organizasyonuna bağlı olarak

evde çalışanlar on beş yaşını doldurmuşsa sendikaya üye olabilmekte ve sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmektedir.

2.4.1.1.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.4/1-a bendinde hizmet akdiyle bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanların sigortalı sayılacağı belirtilmiştir.

Kanun'un "Sigortalı sayılmayanlar" başlığını taşıyan md.6'nın b bendine göre "Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar" hakkında bu kişilerin kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olamayacağı belirtilmiştir. Bu anlamda evde çalışanlarla ilgili istisnai bir hüküm bildirilmiştir. Aynı konutta yaşayan ve bir işi birlikte yapanlar içindeki hısımlık derecesi, üçüncü dereceden sonra gelen bir hısımlık derecesiyse aynı konutta gerçekleştirilen işler bakımından bu çalışanlar sigortalı sayılmaktadır (Dulay, 2016: 289).

2.4.1.1.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği Kanunu md.3'te kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın, kamuda veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişilerin çalışan statüsünde olduğu belirtilmiştir.

Mekân olarak evde yapılan çalışmada, kişinin fiyatları kendisinin belirlemesi, yapılan işin rizikosunun kendisine ait olması gibi unsurlar bulunuyorsa, çalışan işçi değil, bağımsız çalışan olmaktadır. Bu şekilde bağımsız çalışanlar İşK kapsamına alınmadığından iş sağlığı ve güvenliği bakımından da koruma kapsamında değildir (Turna, 2021: 219). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.2/2-ç'de çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlara Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı ifade edilmektedir.

6331 sayılı Kanun md.2/2'de çalışan istihdam etmeden kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlara kanun hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmektedir. Burada, üretimin gerçekleştiği mekân olarak evde bağımsız çalışanlara bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı ortadadır. Aynı maddede ev hizmetlerinde çalışanlarında bu kanunun

kapsamı dışında bulunduğu açıklanmaktadır. Evde çalışma bakımından ise kapsam ve istisnalar başlığı altında doğrudan bir düzenleme yer almamakla birlikte kapsam dışında bırakılanlara bakıldığında evde bağımlı çalışmanın bu kanunun kapsamı içinde olduğu anlaşılmaktadır.

2.4.1.2. Özel Kaynaklar

İş hukukuyla ilgili kaynaklar olan, toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, çalışma prensibi halini almış olan işyeri uygulamaları ile işverenin yönetim hakkına dayanan uygulamalar iş hukukunun özel kaynaklarını oluşturmaktadır (Çelik vd., 2020: 33).

2.4.1.2.1. İş Sözleşmesi

İşçi ile işveren arasında kurulacak olan iş ilişkisine dayanarak, söz konusu taraflarca oluşturulan hukuki bağa iş sözleşmesi denilmektedir. İş sözleşmesi ile işçi bağımlı olarak iş görmeyi, işveren ise ücret ödemeyi üstlenmektedir. Bu bakımdan iş sözleşmesi, iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarına sahip bulunmaktadır (Güven ve Aydın, 2020: 93,95).

Bireysel iş sözleşmesi, evde çalışma açısından çalışma koşullarını belirleyen başlıca kaynak konumunda bulunmaktadır. Bireysel iş sözleşmesi iş ilişkilerinin temelini oluşturmaktadır. İşçinin dahi işçi sıfatını kazanabilmesi için bir iş sözleşmesine dayanarak çalışması gerekmektedir. Türk İş Hukuku bakımından iş ilişkisi iş sözleşmesinin tesis edilmesiyle başlamaktadır (Çelik vd., 2020: 173-174).

İşçi ile işveren arasındaki ilişkiler bireysel iş hukuku tarafından ele alınmaktadır. Bireysel iş hukukuna ilişkin olarak bazı iş kanunları bulunmaktadır. Bunlar; 4857 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'dur. Burada TBK'nın hizmet sözleşmesine yönelik olan hükümleri ki bunlar md.393 ile md.469 arasındadır, bu maddelerdeki hükümler hem ilgili kanun kapsamındakilere doğrudan uygulanmakta hem de ifade edilen diğer bireysel iş kanunlarında boşluklar olması durumunda, durumun niteliğine göre hüküm doğurmaktadır (Akyiğit, 2021a: 51).

2.4.1.2.2 Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi, kolektif olarak işçi ve işveren ilişkilerini, bunun yanında çalışma koşullarını düzenleyen bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesiyle çalışma koşulları

taraflarca belirlenebilmektedir (Akyiğit, 2021a: 629,630). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 2/1-h’de toplu iş sözleşmesi açıklanmaktadır. Buna göre toplu iş sözleşmesi: “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade etmektedir.

Bireysel iş hukukunun dayanak noktasını iş sözleşmesi oluşturmaktayken toplu iş hukuku açısından toplu iş sözleşmesi aynı derecede önem taşımaktadır. İş sözleşmesinde ücret ve diğer çalışma şartları belirlenmekteyken, toplu iş sözleşmesinde ücret ile diğer çalışma şartları kolektif olarak kararlaştırılmakta ve dolayısıyla kolektif bir çalışma ilişkisi düzeni oluşmaktadır. Bu sözleşme, işçi sendikasıyla işveren yahut işçi sendikasıyla işveren sendikasının çalışma ilişkileri üzerine iradelerini ortaya koyan bir sözleşmedir (Aktay, 2019: 116).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md.1 ile Kanunun amacının, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluş, yönetim, işleyiş, denetlenme, çalışma ve örgütlenme usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi gerçekleştirme, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümleme, grev ve lokavta başvurma usul ve esaslarını düzenlemek olduğu açıklanmaktadır.

Kolektif olarak çalışma şartları toplu iş sözleşmeleriyle belirlenirken, evde çalışmayla ilgili hükümlere yer verilirse bu durum evde çalışmayla ilgili yapılmış bireysel iş sözleşmelerini kapsamaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md.36’da, toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadığı takdirde iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı belirtilmektedir. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı maddelerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki maddelerin alacağı maddenin devamında yer bulmaktadır. Son olarak toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması durumunda iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümlerinin uygulanacağı açıklanmaktadır.

Burada evde çalışma bakımından iş sözleşmesiyle toplu iş sözleşmesinin birbiriyle çakışıp anlaşmazlığa düğüldüğü durumda işçinin gözetilmesinin ön planda olmasından dolayı işçinin lehine olan hüküm uygulanmalıdır (Günay, 2020: 301,313).

2.4.1.2.3. İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamındaki Uygulamalar

İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesiyle ya da işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesiyle açıkça düzenlenmemiş konularda uygulanmaktadır²⁸. İşverenin yönetim hakkı, işverenin, işin nasıl, ne zaman, nerede, nasıl bir sıralamayla yapılacağına ve aynı zamanda işyerinin yerleşim ve düzenine ilişkin tek taraflı olarak düzenlemeler getirebilme ve kanunlara aykırı olmamak koşuluyla kurallar koyabilme yetkisi olarak ifade edilmektedir. İşverenin yönetim hakkı sınırlı bir hak teşkil etmektedir çünkü iş hukukunun kaynakları içinde son sırada yer almaktadır. Dolayısıyla üzerindeki diğer kaynaklara aykırı olamaz ve bunlarla sınırlıdır. Burada söylenebilir ki, işverenin yönetim hakkı, anayasa, kanun, toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesi, iç yönetmelik gibi hiyerarşik olarak üzerindeki kaynaklarda düzenlenmemiş olan konular bakımından söz konusu olabilir ve uygulama alanı bulabilir (Adınır, 2019: 11).

İşçi ve işveren iş ilişkisi boyunca oluşabilecek her sorunu ve her ihtiyacı hayatın akışı içerisinde önceden öngöremeyebilir ve bunun sonucu olarak iş sözleşmesine bu doğrultuda hüküm veya hükümler koyamayabilirler. İş sözleşmelerinde taraflar yapılacak işler konusunda genel olarak temel konuları belirlerler ve bazı düzenlenmemiş konular kalabilir. Tarafların düzenleme yapmadığı bu konularda işveren, iş hukukunun kaynaklarına aykırı olmamak koşuluyla işin yürütülmesi ve yönlendirilmesi bakımından tek taraflı talimatlar verebilir (Eyrenci vd., 2019: 22).

İşveren yönetim hakkı çerçevesinde bireysel bir talimatta bulunduğu bu talimatın hemen yapılması gereken bir işe yönelik olması zorunlu değildir, şarta da bağlanabilmektedir (Adınır, 2019: 57).

TBK md.399’da talimatlara uyma borcuyla ilgili işverenin, işin yapılması ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel anlamda düzenlemeler yapabileceği ayrıca işçilere özel talimat verebileceği işçilerin ise bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorunluluğu olduğu açıklanmaktadır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2022: 19).

Evde çalışmada tipik çalışmalardan farklı olarak işin ifa edildiği mekân değiştiğinden ve iş sözleşmesine klasik bağımlı çalışanın sahip olduğu maddelerden ve hükümlerden

²⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 12.02.2015 T., 2014/34346 E., 2015/6011 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>). Erişim Tarihi 26/10/2022.

ayrıca hükümler eklenebildiğinden dolayı işverenin yönetim hakkının kullanılması evde çalışma uygulaması bakımından evde hizmet sözleşmesinin içeriğinin uygulanması, ortaya çıkan sorunların ortadan kaldırılabilmesi açısından önem taşımaktadır.

2.4.2. Uluslararası Kaynaklar

2.4.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemelerinde Evde Çalışma

ILO özellikle 1980'lerden itibaren evde çalışma konusunu gündemine almış ve çeşitli toplantılarda evde çalışma uygulamasında çalışma şartlarının iyileştirilmesi doğrultusunda incelemeler yapılmasını öngörmüştür.

ILO, 4.6.1996 tarihinde seksen üçüncü genel kurulunda evde çalışmayla ilgili daha önceki araştırma ve çalışmalarının bir sonucu olarak 177 sayılı Evde Çalışma Hakkındaki Sözleşmeyi (Home Work Convention) ve aynı tarihli 184 sayılı Evde Çalışma İle İlgili Tavsiyeyi kabul etmiştir.

177 sayılı sözleşme ve aynı tarihli 184 sayılı tavsiye kararı 4.6.1996 tarihinde kabul edilmiş ve 22.4.2000 tarihinde yürürlük kazanmıştır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı henüz on ülke tarafından kabul görmüş ve onaylanmıştır. Türkiye henüz bu sözleşmeyi onaylamamıştır (Tuaç Yılmaz, 2020: 258).

2020 yılında Covid-19 pandemisinin ilk zamanlarında her beş çalışandan biri evden çalışır durumu gelmiştir. Buna rağmen çok az sayıda ülkenin evden çalışmayla ilgili kapsamlı politikası bulunmaktadır. Evde çalışmayla ilgili ILO tarafından düzenlenmiş en önemli belgeler 177 sayılı sözleşme ve aynı tarihli 184 sayılı tavsiye kararı olmakla birlikte ILO tarafından çalışma hayatına yönelik düzenlenen diğer sözleşmelerde mevcuttur. Bunlar, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'dır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2021).

Evde çalışmanın ILO'ya göre tanımı yapılacak olursa, ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Hakkındaki Sözleşme ve 184 sayılı Evde Çalışma İle İlgili Tavsiyesinin md. 1/a bendi uyarınca evde çalışma; evde çalışan olarak adlandırılabilir, ulusal mevzuat ve mahkeme kararlarına bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından,

- (a) kendi evinde yahut ana işyeri dışında olmak şartıyla kendisi tarafından seçilen diğer yerlerde,
- (b) ücret karşılığında,
- (c) malzeme, donanım ve diğer giderlerin, kendisi, işveren veya aracı durumundaki kişi tarafından sağlanmasına bakılmadan, işveren tarafından belirlenmiş mal veya hizmetlerin üretimi amacıyla çalışmadır.

177 sayılı sözleşme md. 3, sözleşmeyi onaylayan ülkelere, ülkedeki işçi ve işveren kuruluşlarıyla koordineli olarak çalışarak evde çalışanlarla ilgili ulusal bir politika oluşturma ve oluşturulan bu ulusal politikayı belirli dönemlerde gözden geçirerek gerekirse revize etme yükümlülüğü getirmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 1996).

ILO tarafından 177 sayılı Sözleşme ve 184 sayılı Tavsiye dışında, doğrudan evde çalışanları düzenlemeyen fakat evden çalışanları kapsamına alıp, bu çalışanlardan söz eden sözleşmeler ve tavsiye kararları da mevcuttur. Bunlar; 26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi, 99 sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu Hakkında Tavsiye, 103 sayılı Analığın Korunması Hakkında Sözleşme ve 165 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler İçin Tavsiye (Dulay, 2016: 47).

2.4.2.2. Avrupa Birliği Düzenlemelerinde Evde Çalışma

Avrupa Birliği ülkelerinde ekonomik rekabet gücünü artırmak ve işsizlik sorununu azaltmak amacıyla çalışma hayatında esnek çalışma uygulamalarının önemi Avrupa İstihdam Stratejisi²⁹ ile ortaya konulmuş ve bu bakımdan birtakım düzenlemelere gidilmiştir.

Avrupa Birliği'nin birçok düzenlemesinde, özellikle de 93/104/EC. sayılı yönergesi ve 2003/88/EC. sayılı yönergesinde çalışma sürelerinin organizasyonunda bazı konular düzenlenmektedir. Ekonomik ve teknolojik gelişmelerle çalışma sürelerinde esneklik oluşturulması ihtiyacı olduğundan dolayı kanunlarda ve toplu iş sözleşmelerinde çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ekonomik gelişme bakımından genel bir strateji şeklinde değerlendirilmektedir (Mülayim, 2019: 6).

²⁹ Avrupa İstihdam Stratejisi, 1980'li yıllardan itibaren meydana gelen çeşitli çalışma piyasası sorunlarına çözüm bulmak amacıyla ortaya konulan aktif iş piyasası düzenlemelerinden oluşmaktadır (Çelik, 2019: 130-131).

Evde çalışmayla ilgili olarak Avrupa Birliği'nde 16.7.2002 tarihinde uzaktan çalışma ve evden çalışmayı kapsamına alan, bir toplu iş sözleşmesi niteliğine sahip, sosyal taraflar arasında imzalanan Avrupa Tele-İş Çerçeve Anlaşması (Framework Agreement on Telework) düzenlenmiş ve kabul edilmiştir. Bu anlaşmayla amaçlanan, uzaktan ve evden çalışan işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili genel çerçeve belirlenmesi ayrıca söz konusu çalışanların asgari haklarının teminat altına alınmaya çalışılmasıdır. Buna göre;

- (a) Yazılı sözleşme yapılması zorunludur,
- (b) Evden çalışmada çalışma programını belirlemek çalışana bırakılmaktadır,
- (c) İş sağlığı ve güvenliği bakımından evden çalışan tarafından kullanılan araç ve gereçler yasal olarak iş sağlığı ve güvenliğine uygun nitelikte olmalıdır,
- (d) Kendi evinde çalışan işçilerle işverenin belirlemiş olduğu işyerinde çalışan işçilerin aynı haklara sahip olması gerekmektedir. Yönetime katılma hakkı ve sendikalaşma hakkı da bunlara dâhildir. Ayrıca toplu sözleşmelerle evden çalışanın çalışma koşullarıyla ilgili özel maddeler konulabilmektedir (Turna, 2021: 94).

Bu anlaşma çerçevesinde gerçekleştirilen düzenlemeler temel olarak evde çalışmayla ilgili gerçekleştirilmemiş olsa da, evde çalışmayla ilgili uluslararası kaynaklar arasında sayılmaktadır.

2.4.2.3. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları

İş hukuku bakımından Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları da bir kaynak niteliğindedir. Anayasa madde 90'da gerçekleştirilen değişiklikten sonra iş hukukuna dair Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası andlaşmaların iç hukuk kurallarından önce uygulanması zorunlu duruma gelmiştir. İş hukuku ile ilgili kurallar sonuç olarak temel hak ve özgürlüklerle ilgilidir. Kanunların, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklerle ilgili, uluslararası andlaşmalarla aynı konuda farklı hükümler ortaya koyduğu durumda uluslararası andlaşma hükümleri geçerlidir (Akyiğit, 2021b: 42).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları, sendika hakkı ve özgürlüğü bakımından da uluslararası insan hakları hukukunun kaynaklarından. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi madde 10 ve madde 11 kapsamında verdiği kararları bulunmaktadır (Kaya ve Ertuğrul Yılmazer, 2017: 19,20).

BÖLÜM 3: BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMA

3.1. Türk Hukukunda Evde Çalışmanın Hukuksal Niteliği

İş hukuku, hizmet sözleşmesine dayanan ve işveren ile ona bağımlı olarak çalışan işçiyi konu alan ve bu taraflar arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk dalıdır. Bireysel iş hukukunun kaynakları, 4857 sayılı İş Kanunu, 5923 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'dur. Türk Borçlar Kanunu'nda da bireysel iş hukukunu ilgilendiren maddeler ve hükümler bulunmaktadır (Kalabalık, 2018: 192-193).

TBK, belirtilen bireysel iş hukuku kaynakları içinde genel kanun özelliğine sahipken İş Kanunu, iş sözleşmeleriyle çalışanların genelini kapsamına alan yasa konumundadır. İş Kanunu md.4 içinde sayılan durumlar dışındaki iş sözleşmelerinin tamamına uygulanmaktadır (Limoncuoğlu, 2021: 36-37).

İş hukuku, işçiyle işveren arasındaki çalışma ilişkilerini düzenleyen özel bir hukuk dalıdır. Fakat çalışma barışının oluşturulması ve korunması bakımından kamusal yararı koruyucu yanı da bulunmaktadır. Bu bakımdan devlet, anayasanın da kendisine yüklemiş olduğu bir görev gereği çalışma barışının oluşturulup korunması amacıyla işçilerin çalışma sürelerinden, aldıkları ücrete ve işyeri sağlık koşullarına kadar çalışma hayatını denetlemekte ve çeşitli önlemler alabilmektedir (Anayurt, 2012: 168- 169).

4857 sayılı İş Kanunu'nda, evde çalışma uygulamasında işin ifa yeri olarak ev belirlenmişken, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda, evde çalışmanın işçinin evinde veya belirleyeceği bir başka yerde gerçekleştirileceği belirtilmektedir. İşK md.14 kapsamında açıkça belirtilmemiş bir durum olmasına karşın evde çalışmayla gerçekleştirilecek iş, işçi tarafından bizzat yerine getirilmelidir. Hâlbuki TBK bağlamında işçinin işi bizzat yapması gibi bir durum bulunmamaktadır. Burada belirtilmesi gereken TBK md.461'dir. Bu madde uyarınca, evde hizmet sözleşmesi çerçevesinde işçinin işverenden aldığı işi bizzat yerine getirmesi gerekmemekte, aile bireyleriyle de işverenden aldığı işi ifa edebilmektedir. İş Kanunu'nda uzaktan çalışma sözleşmesinin geçerlilik şartı olarak yazılı olması gerektiği belirtilmekteyken, TBK bağlamında böyle bir şekil şartı bulunmamaktaydı (Özkan, 2019: 178). Fakat 10.03.2021 tarihinde yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md.5/1'de uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği açıklanmıştır.

Evde çalışmanın uzaktan çalışmanın kapsamında olup olmadığı da önem arz etmektedir. Bu bağlamdaki yaklaşımlardan bir tanesine göre, uzaktan çalışma evde çalışmayı kapsarken işyeri dışında iletişim araçlarıyla yapılan tele çalışmayı da kapsamaktadır. Bir diğer görüşe göre, uzaktan çalışmada aranan temel şart, işin teknolojik araçlarla ifa edilmesidir. Buna göre uzaktan çalışmayla tele çalışma aynı şeyi ifade etmektedir. Burada evde hizmet sözleşmesine dayanarak çalışma şeklinin uzaktan çalışma dışında tutulmasındaki anlayış, evde çalışmada kablo bağlantısıyla işverenin organizasyonu içerisinde online olarak bulunmama durumudur (Koç Tangün, 2021: 268-273).

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Taslağı metninde de uzaktan çalışma, teknoloji esaslı uzaktan çalışma veya evde uzaktan çalışma biçiminde iki parçalı olarak ortaya konulmaktadır. Hem İşK hem de yönetmelik taslağına bakıldığında, işçinin iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçlarıyla işyerinin dışında gerçekleştirebileceği belirtildiğinden işçinin evinde gerçekleştirdiği bütün işlerin uzaktan çalışma olarak kabul edilebileceği anlaşılmaktadır.

Ayrıca Covid-19 pandemisi gibi zorunluluk hallerinde işverenler faaliyetlerinin bir kısmını geçici olarak evden çalışma şeklinde yürütebilmektedir. Böyle durumlarda, iş ilişkisinin uzaktan çalışmaya dönüp dönmediği konusuyla karşılaşılabilir. Salgın hastalık gibi zorunluluk hallerindeki uzaktan çalışmada çalışma düzeni yeniden tesis edilmemekte, kanundaki organizasyon kriteri oluşmamaktadır. Bu gibi durumlarda düzenlilik unsurunun oluşmadığı genel kabul görmektedir. Eğer iş yapış şeklinin düzenli olarak devam etmesi evde çalışmanın uzaktan çalışmaya dönüşmesinde bir faktör olarak değerlendirilmez ise bu durumda karşılaşılabilecek olan evden çalışmanın da uzaktan çalışma içinde değerlendirilebileceğidir (Yürekli, 2020: 23).

Evde çalışmanın İşK hükümleri doğrultusunda mı yoksa TBK'nın ilgili hükümleri doğrultusunda mı değerlendirilmesi gerektiği hususundan önce evde hizmet sözleşmesi kısaca açıklanacaktır. Evde çalışma anlamında evde hizmet sözleşmesinin hukuki yapısı genel bir hizmet sözleşmesinin hukuki yapısından çok farklı değildir. İkisi arasındaki fark, evde hizmet sözleşmesine göre, işçi işyeri dışında kendisinin belirlediği yerde verilen işi ifa edebilmektedir. Normal bir hizmet sözleşmesinde olduğu üzere evde hizmet sözleşmesinde de tarafların karşılıklı borç yüklenmesi, oluşturulan bu ilişkinin süreklilik oluşturması bulunmaktadır (Şen, 2017: 7).

Evde çalışanın işçi sıfatına sahip olup olmadığını tespit etmek için aranabilecek temel kıstas, iş sözleşmesine dayalı bir çalışmanın bulunup bulunmadığıdır. Evde çalışma uygulamasında işverenin işçinin üzerindeki yönetim ve denetim yetkisi kısıtlanabilmekte, bu bağlamda işçinin işverenin esas işyerindeki gibi onun emir ve talimatlarına doğrudan bağlı kaldığı durumunu tespit etmek zorlaşabilmektedir. Bu durum çalışmanın özelliğine göre, iş sözleşmesinden kaynaklı hukuki bağımlılık unsurunun bulunması durumunu yoruma açık hale getirebilmektedir. Hukuki bağımlılığa dayanan bir iş sözleşmesinin bulunmadığına kanaat getirildiği durumda da evde çalışan kişi iş hukuku mevzuatı dışında kalmaktadır. Çünkü bağımlılık unsurunun özellikle de hukuki bağımlılık unsurunun belirlenemediği durumda işi ifa eden kişi işçi sıfatını kazanamamaktadır (Kandemir, 2014: 149-150).

Evde çalışmanın hukuksal niteliğinde bir işverene bağımlı olarak işçi statüsünde çalışılması söz konusuysa evde çalışan kişinin özel bir yasa düzenlemesiyle işçi statüsünde olmadığı ülke ve uygulamalar da bulunmaktadır. Alman hukukunda, işçi gibi işverenin yönetimi ve denetimi altında iş görmeyen fakat aynı zamanda bağımsız faaliyette bulunan bir kişi gibi ekonomik bağımsızlığa da sahip olmayan kişileri tanımlamak için işçi benzeri kavramı oluşturulmuştur. İşçi benzeri kavramı, kıta Avrupa'sı ve Anglo Sakson hukuk öğretisinde yarı bağımsız çalışan kişiler için kullanılan bir kavramdır. Burada çalışma biçimi ve bağımlılık derecesi, özellikle ekonomik bağımlılık derecesi itibarıyla işçi ve işveren statülerinden birisine tam olarak dâhil edilemeyen, ne tam işçi ne de tam olarak işveren kabul edilen kişiler ifade edilmektedir. Fakat Türk iş hukuku mevzuatında işçi benzeri kavramına yer verilmemektedir (Erol, 2021: 7-8).

Evde çalışanların hangi kanuna veya hangi kanunlara tabi olacağı durumuysa evde çalışmanın hem İşK md.14 hem de TBK md.461 ve devamında düzenlenmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Konuyla ilgili çalışanların bir kısmının görüşüne göre, evde çalışma ve evde çalışanlar bakımından hem İşK hem de TBK birlikte uygulanmalıdır. Hâkim görüş ise, İşK md.4'te³⁰ kanunun kapsamının dışında tutulan ev hizmetlerinde ve bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar, üçüncü derece de dâhil olmak üzere hısımlar arasında dışardan başkası katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışan

³⁰ İstisnalar başlığı ile İş Kanunu md.4'te, hangi işlerde ve iş ilişkilerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağına yer verilmektedir.

kişiler hariç olmak üzere, evde çalışma ve evde çalışanlar hakkında İŞK hükümlerinin uygulama alanı bulması gerektiği yönündedir. TBK’da bulunan evde hizmet sözleşmesine dair hükümler, İŞK’nın özel kanun niteliği taşıması dolayısıyla ancak İŞK’da hüküm bulunmayan hallerde ortaya çıkabilecek boşlukları giderici biçimde uygulama alanı bulup kabul edilebilecektir (Özkan, 2019: 179).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 201679-1414 esas numaralı 2016/1072 numaralı kararında evde çalışmanın İŞK md.4’te, aynı kanunun kapsamı dışında bıraktığı işler içinde sayılmadığı belirtilmiştir. Atipik bir sözleşme olarak evde hizmet sözleşmesinin TBK kapsamında düzenlenmiş bulunması, iş sözleşmesi olma niteliğini engellemeyeceği ve İŞK kapsamında sayılacağı hükmüne ulaşılmıştır.

Evde çalışmada iş sözleşmesine ilişkin bir çalışmanın olması ve İŞK’da düzenlenen uzaktan çalışma içinde belirtildiği üzere, söz konusu iş sözleşmesinin geçerlilik şartı olarak yazılı özellik taşıması gerekmektedir. Bu şekilde işçi ve işverenin karşılıklı hak ve borçlar yüklenmesiyle işveren bakımından işin yürütümüyle ilgili emir ve talimatlar verebilme hakkı oluşmaktadır. İşçinin iş sözleşmesi bağlamında bu şekilde hiyerarşik bir ilişki içine girmesiyle hukuki bağımlılığın tesis edildiği kabul edilmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 19).

Bağımlı bir iş ilişkisi olarak evde çalışmanın İŞK kapsamına mı yoksa TBK kapsamına mı gireceği konusunda yaygın görüş, evde çalışmanın öncelikle İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönündedir. Belirtmek gerekir ki, İş Kanununun bağımlı çalışmaları düzenleyen özel bir kanun niteliğine sahip olması, Türk Borçlar Kanununun ise genel kanun niteliğine sahip olması evde çalışmanın öncelikle İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesini desteklemektedir. Bu bağlamda Türk Borçlar Hukukunun evde hizmet sözleşmesi hakkındaki hükümleri İş Kanununda boşluk bulunan durumlarda uygulama alanı bulacaktır.

3.1.1. Evde Çalışmada Bağımlılık Unsuru ve Önemi

İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu bakımından hizmet sözleşmesinin varlığı için, iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarının üçünün de birlikte gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İşin ifasının bağımlı bir şekilde yerine getirilmesi hem işçi sıfatının

kazanılması hem de md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalılığa hak kazanmak açısından belirleyicidir (Güzel vd., 2020: 82).

İş sözleşmesinin var olması için belirtilen bu üç unsurdan iş görme ve ücret, konusunu iş görme borcunun oluşturduğu eser, vekâlet, taşıma, adi ortaklık gibi diğer sözleşme türlerinde de mevcuttur. Bu anlamda bağımlılık unsuru iş sözleşmesi bakımından belirleyici özellik taşımaktadır (Erol, 2021: 17).

İş sözleşmesi açısından onu benzeri özel hukuk sözleşmelerinden ayırt eden temel husus bağımlılık unsurudur. İşK “İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi” başlığını taşıyan ikinci bölüm md.8/1’de³¹ bağımlı çalışmanın iş sözleşmesindeki yeri vurgulanmıştır.

Gerçekleşen ekonomik ve teknolojik gelişmeler bağımlılık unsurunda gelişmelere yol açmıştır. Ekonomik ve teknolojik gelişmelerle esnek istihdam yöntemlerinde işverenin yönetim hakkı esnek istihdamın türüne göre belirli ölçüde kısıtlanma yaşamış ve işçinin bu çalışma türleri içinde işverene bağımlılığında bir daralmaya yol açmıştır. Bunlara rağmen bağımlılık unsuru halen gerek işçi kavramının gerekse iş sözleşmesinin temel ögesi durumundadır (Akyiğit, 2021b: 108).

İşçiler, iş sözleşmesi kapsamında işverene öncelikle hukuki, daha sonra teknik ve ekonomik açılardan bağımlı durumdadır. Bağımlı bulunma ilişkisi belirlenmiş işin türüne ve özelliğine göre genişleyebilmekte veya daralabilmektedir. Fakat her halükârda varlığını iş sözleşmesinin geçerliliği içerisinde sürdürmektedir (Erol, 2021: 17).

3.1.1.1. Ekonomik Bağımlılık

Ekonomik açıdan bağımlı çalışmada, ekonomik olarak bağımlı çalışan, iş görme borcunu kişisel olarak yerine getirmek zorunda olup ifanın konu olan ürünün veya hizmetin üzerindeki tasarrufta bulunma yetkisini ve bunun ekonomik rizikosunu işverene devretmektedir. Bunun karşılığı olarak da işverenden ücret elde etmektedir. Bağımlı bir iş ilişkisinde ekonomik bağımlılığı gösteren unsurlar olarak, ücretin ödenme şekli ve miktarı, üretim araçlarının mülkiyetinin işverene ait olması, iş sözleşmesinde rekabet yasağı hükümlerinin bulunması sayılabilir. Günümüzde ekonomik bağımlılık unsuru, bir ölçüt olarak daha çok işçiyle bağımsız çalışan arasında bulunan ve üzerlerindeki işveren

³¹ İşK md.8/1’e göre iş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

kontrol l  işçilere nazaran daha az olan fakat ekonomik bakımdan da işverene bağımlı durumda olan çalışanları bağımsız çalışanlardan ayırt etmede kullanılmaktadır (Dulay, 2016: 88-89).

Ekonomik bağımlılık işçinin bağımlılığının ilk aşamasını oluşturmaktadır. Işçi, işverenle olan i   ilişkisi içinde işverene göre ekonomik açıdan zayıf durumdadır. Hayatın akışı içerisinde yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, bağımlı çalışması karşılığında işverenden elde edeceği ücrete bağlı bulunmaktadır. Her ne kadar ekonomik bağımlılık bir i   sözleşmesinin ilk aşamasını oluştursa da i   sözleşmesinin nihai olarak belirleyici unsuru değildir. Çünkü i   sözleşmesi dışında kalan diğer sözleşmelerde de çalışanların ekonomik açıdan bağımlı olma durumu söz konusu olabilmektedir. Örneğin bir avukatın tek müvekkile sahip olması bakımından durum bu şekildedir (  zkan, 2019: 61).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında³², i   sözleşmesinde bağımlılık ilişkisinin ekonomik ve teknik bir bağımlılık olarak değil, hukuki/kı  isel bağımlılık biçiminde anlaşılması gerektiği belirtilmiştir (Limoncuoğlu, 2021: 18).

I   sözleşmesinde bağımlı çalışan ekonomik açıdan özerk değildir ve i   görme edimini yerine getirmesi karşılığı kazanacağı ücrete bağımlı durumdadır. Evde  alı an,   retti  i ürünün fiyatlandırmasını ve pazarlanmasını da kendisi yapmamaktadır. Evde çalışmalarda iş daha çok parça başına yapılmaktadır ve buna göre ücret ödenmekte olduğundan düzenli ücret elde edilmesi gerçekleştirilecek   retime bağlı olacaktır. Bu sebepten ve eser s  zle  melerinde³³ olduğu gibi i   sözleşmesiyle çalışmadığı halde işverene ekonomik yönden bağımlı bulunabilen durumlar olduğundan dolayı ekonomik bağımlılık, bağımlılık ilişkisinin tespitinde tek başına yeterli olmayıp destekleyici unsur niteliği taşımaktadır.

3.1.1.2. Teknik Bağımlılık

I   sözleşmesindeki bağımlılık unsurunun, ikinci aşamasını teknik yönden bağımlılık oluşturmaktadır. I   sözleşmesinde aksi yönde hüküm bulunmadığı hallerde, işveren,

³² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 04.11.2020/9-7 E. 2020/848 K.

³³ Eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (Türk Borçlar Kanunu, md.470). Eser sözleşmesinde sözleşmenin tarafları gerçek veya tüzel kişi olabilmektedir. Eser sözleşmesi bina yapılması gibi maddi nitelikteki eseri kapsadığı gibi senaryo yazılması, konser verilmesi gibi maddi nitelikte olmayan eserleri de kapsamaktadır (Kılıçoğlu, 2019: 443).

işçinin işyerindeki işi nasıl yapacağını, işyeri içerisinde nerede yapacağını ve işi ifa ederken işçinin hangi araç gereçleri hangi yöntemlerle kullanacağını belirleme hakkına sahiptir. Bu bağımlılık teknik bağımlılığı oluşturmaktadır. Belirtmek gerekir ki, ekonomik bağımlılık durumunda olduğu gibi teknik bağımlılık durumu da iş sözleşmesinin varlığını tespit etmekte tek başına ayırt edici unsur özelliğini taşımamaktadır (Özkan, 2019: 61).

İşverenin, yönetim hakkına dayanarak çalışanın iş görme edimini hangi yöntemle veya sırayla belirleyebilme yetkisi bulunmaktadır. Teknik bağımlılık içinde iş sözleşmesi hükümleri haricinde akdi bir kaynak olarak işverenin yönetim hakkının da yeri bulunmaktadır (Adınır, 2019: 63-65).

Yargıtay tarafından iş sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisinin varlığı eskiden işverene ait olan işyerinde işin gerçekleştirilmesi koşulunda aranmaktaydı. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararlarında ise işverene ait işi kendi bürosunda ifa edip, işverenden ücret alan kişinin de iş sözleşmesi içinde bulunduğu belirtilmiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin bir kararına göreyse, işverenin emir ve talimatları çerçevesinde parça başına ücret alınarak çalışılması ve evde çalışılması iş sözleşmesi niteliğini etkilememektedir (Çelik vd., 2020: 179).

Teknik bağımlılık, iş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun belirlenmesinde ekonomik bağımlılıkta olduğu gibi tek başına yeterli görülmemektedir. Burada teknik bağımlılık, bağımlılık ilişkisini destekleyici bir ölçüt niteliğindedir. Bağımlılık ilişkisinde hukuki bağımlılık temel ölçüt olarak aranmaktadır³⁴.

3.1.1.3. Hukuki Bağımlılık

Önceki başlıklarda ifade edildiği üzere işçi ve işveren ilişkisinde bağımlılık unsurunun tespitinde ekonomik bağımlılık ve teknik bağımlılık tek başlarına yeterli unsurlar olarak görülmemektedir. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin varlığını tespit etmekte mutlaka hukuki bağımlılığında bulunması gerekmektedir.

Hukuki bağımlılık, bir iş sözleşmesiyle işçinin işverenin otoritesi altında bulunmasını, işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak iş görme borcunu ifa etme yükümlülüğün

³⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 03.02.2021 T., 2020/1924 E., 2021/3388 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>). Erişim Tarihi 21/05/2022.

bulunmasını ifade etmektedir. Burada bir hiyerarşi içinde, işverenin otoritesine bağlı olarak, işveren tarafından verilen emir ve talimatlara uyan işçinin bağımlılığı kişisel bir özellik taşıyorsa iş sözleşmesi çerçevesinde otorite altında bağımlı çalışmadan kaynaklı hukuki bir bağımlılık söz konusudur (Erol, 2021: 98).

Hukuki bağımlılığın belirlenmesinde, Türkiye’de mahkeme kararlarında, işin işverenin denetimi ve gözetimi altında ve işverenin talimatlarına bağlı olarak yapılması ölçüt olarak alınmaktayken Batı hukuk sistemi içindeyse baskın olan durum, işin işverene ait organizasyon içinde, işverenin yararına yapılması şeklindedir (Çelik vd., 2020: 181).

Evde çalışma açısından ise bağımlılık ilişkisinin tespiti zorlaşmaktadır. İşverene ait iş organizasyonunun temel mekânı olan esas işyerinin dışında ve uzağında taraflar arasında gerçekleştirilen akde dayalı bir ifa söz konusu olup bu ifanın işveren tarafından gözetim ve denetimi bir sorun teşkil etmektedir.

Türk Borçlar Kanunu md.463’te işçinin işe zamanında başlaması ve kararlaştırılan zamanda bitirmesi ve bununla birlikte işin ifasının gerçekleşmesiyle sonuç olarak çıktığı işverene teslim etmekle yükümlü tutulmuşsa da burada işin görülmeye başlanmasından çalışmanın sonucunun işverene teslimine kadar olan süreçte işverenin emir ve talimat verme yetkisi kısıtlanmasa da verdiği emir ve talimatları denetimi zorlaşmaktadır.

3.1.2. 6098 Sayılı Borçlar Kanununa Göre Hukuksal Nitelik

6098 sayılı TBK, diğer iş kanunlarının kapsamına girmeyen işlere ve aynı zamanda işçilere uygulanmaktadır. Bu durum TBK md.393’te genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanmasında özel kanun hükümlerinin saklı tutulduğu şeklinde açıklanmaktadır. Burada söz konusu olan TBK’nın diğer iş kanunlarının kapsamı dışında kalan durumlarda doğrudan uygulanmasıdır. Bundan başka olarak boşluk alanlarında da uygulanabilmektedir. TBK diğer iş kanunlarında boşluk olması halinde genel kanun niteliğinde uygulanmaktadır. Yargıtay da 9. hukuk dairesinin aldığı kararda, belirtilen durumlarda TBK’nın genel kanun niteliği taşıdığı belirtilmiştir (Akyiğit, 2021a: 99).

Süzek'e göre İşK'da boşluk olan durumlarda TBK'da düzenlenen evde hizmet sözleşmesi hükümleri, yine de boşluk bulunan veya hüküm bulunmayan durumlarda TBK genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanmalıdır³⁵ (İnciroğlu, 2020: 216).

Evde çalışmada çalışanlar İşK kapsamında işveren tarafından verilen işi bizzat ifa etmekle yükümlü olduğu bulunduğu halde, evde hizmet sözleşmesi ile evde çalışanlar, bizzat ya da aile üyelerinin yardımıyla işveren tarafından verilen işi ifa edebilmektedir. Bu farkın bir devamı olarak İşK kapsamında evde çalışanların iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir, evde hizmet sözleşmesiyle çalışanların yapmış oldukları sözleşme herhangi bir şekil şartına bağlı bulunmamaktadır. Sözleşmenin tarafları için sözlü olarak da sözleşme yapabilme yolu açık bulunmaktadır. Borçlar Kanunu md. 461³⁶ evde hizmet sözleşmesi tanımlanmaktadır. Bu maddeye göre evde yapılacak işin ifasında aile bireyleri açısından İş Kanunu'ndaki gibi bir sınırlama bulunmamaktadır. Belirtmek gerekir ki, evde yapılan çalışmada, iş görme borcunun ifasını sadece aile bireylerinin gerçekleştirmesi durumu söz konusu değildir burada işçinin bizzat işin ifasına katılması gerekmektedir.

İşin aile bireyleriyle yapılmasında aile bireylerinden ne anlaşılması gereği doktrinde değişik yorumlara sebep olmuştur. Bir görüşe göre, aile bireyleri kavramı anne, baba ve çocuklarla sınırlı tutulup geniş şekilde yorumlanmaması gerekmektedir. Aile dışındaki kişilerin üretime, işin ifasına katılmasının engellenmesinin önemli olduğu belirtilmektedir. Başka bir görüşe göre, İşK md.4'te olduğu gibi bir sınırlama olmadığından aile bireyleri kavramı sadece anne, baba ve çocukları kapsamamakta ve bunlar dışındaki aile bireylerinin işin ifasına katılmasına da imkân tanımaktadır. Evde hizmet sözleşmesi kapsamında evde çalışan ve aile bireyleri şeklinde birden fazla çalışan bulunması durumunda ve tüm bu kişilerin işin ifası amacıyla ortak bir mekân seçmiş olmaları halinde, işverenle ayrı sözleşme ilişkisi içinde bulunuluyorsa çalışanların her biri evde çalışan işçi sıfatını kazanacaktır (Dulay, 2016: 138).

³⁵ Pazarlamacılık sözleşmesine veya evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır (Türk Borçlar Kanunu, md.469).

³⁶ 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 (Türk Borçlar Kanunu, md.461).

3.2. Evde Çalışma Kapsamında İş Sözleşmesinden Doğan Haklar ve Borçlar

İş sözleşmesi, işçiyle işveren arasında daimi olarak borç ilişkisi oluşturan bir sözleşmedir. İş sözleşmesiyle işçi ve işveren için karşılıklı hak ve borçlar ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesinin süreklilik arz eden borç ilişkisi oluşturma özelliği karşılıklı hak ve borçların çok kısa bir sürede değil de bir periyod içinde kısım kısım yerine getirileceğini ve bir sonuç olarak ortaya çıkacağını ifade etmektedir. Taraflardan birisi için borç olan durum, diğer taraf adına bir hak oluşturmaktadır.

Belirtmek gerekir ki Türk hukukunda şekil serbestisi esas teşkil eder. İstisnai hüküm olmadığı takdirde, hukuki işlemler adi yazılı şekilde, resmi şekilde veya sözlü şekilde yapılabilir. Adi yazılı şekil kural olarak metin ve imzadan oluşmaktadır. Resmi şekil ise noter işlemini ya da özel kanunlarda açıkça belirtilen resmi usulleri kapsamaktadır (Özel ve Pürselim Arning, 2020: 401).

İş sözleşmesinde işçi üzere doğan borçlar, TBK md.395 ve md.400 arasında, iş görme borcu, özen ve sadakat borcu, itaat (uyma) borcu ve teslim ve hesap verme borcu olarak düzenlenmektedir. Yeni denilebilecek, bu çalışmada ifade edilen Kanunların yürürlüğe girmelerinden önce iş görme borcu, itaat borcu ve sadakat borcu olarak daha sadeleştirilmiş fakat yukarıdaki işçi borcunun türlerini de kapsayan bir yaklaşım bulunmaktayken hâlihazırda böyle bir ayırma gidilmektedir. İşveren bakımından borçlar ise, ücret ödeme borcu, işçiyi gözetme borcu, eşit davranma borcu ve diğer borçlar olarak ifade edilen borçlardır (Akyiğit, 2021a: 177-178).

3.2.1. Evde Çalışan İşçinin İş Görme Borcu

İş görme borcunun konusunu oluşturan işin türü, özelliği ve kapsamı taraflar arasındaki iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi hükümleriyle belirlenmektedir. Sözleşmelerde iş görme borcuyla ilgili düzenleme bulunmadığı hallerde, işveren yönetim hakkını kullanarak yapılacak işi belirleyebilecektir. Sözleşmede yapılacak olan iş ne kadar geniş tanımlanırsa yönetim hakkının sınırları da bunun paralelinde genişlik kazanacaktır (Demir, 2018: 161).

İş görme borcunun ifası genel olarak olumlu bir davranış gerektirmekte bazı durumlardaysa pasif olarak kalmak iş görme borcunun ifasını yeterli kılabilir. Olumsuz davranışlarsa iş görme borcunun yerine getirilmesini sağlamaz. Örneğin bir

güvenlik çalışanın işyeri kapısının önünde beklemesi pasif olarak iş görme olabilir fakat asli olarak aktif ve olumlu davranışlarla iş görme borcu yerine getirilmektedir.

İş görme borcunun ifasında evde çalışma açısından ifa yeriyle ilgili olarak, TBK md. 89/2’ de “Parça borçları, sözleşmenin kurulduğu sırada borç konusunun bulunduğu yerde ifa edilir” şeklindeki ibareyle düzenlenmektedir. Evde çalışmada işçi, kendisine tevdi edilmiş işi kararlaştırılan zamanda sonlandırmak ve işverene teslim etmek zorundadır.

Günümüz dijital üretim sürecinde meydana gelen gelişmeler ve üretimin küçük birimler halinde mekânsal dağılımında evlerin bir üretim birimi olarak klasik üretim faaliyetlerini destekleyici şekilde devreye girebilmesi de iş görme borcunun ifasının gerçekleştiği yer olarak evde çalışmayı destekleyici özellik göstermektedir (Üzüm ve Şenol, 2019: 20).

İş görme borcu iş sözleşmesi açınsındansa esaslı bir unsur niteliğindedir. İş görmeye konu oluşturan iş, insanlar tarafından yürütülen ve bir başkasına yarar sağlayan iştir. İş sözleşmesi çerçevesinde işçi veya işçiler tarafından gerçekleştirilen ve işverene fayda sağlayan işlerdir. Hem iş hukuku kapsamında hem de bu minvalde evde çalışma kapsamında işi gerçekleştirmek için, yapılan işin bedensel bir çalışma olması gerekmemektedir. Düşünsel, sanatsal ve teknik faaliyetler de iş sözleşmesi çerçevesinde iş görme borcunun konusunu oluşturabilmektedir (Özkan, 2019: 56).

Bu kapsamda el emeğine dayanan işler dışında, bağımlı çalışma kapsamında muhasebe işlemlerinin evden yapılması, proje ve tasarıma yönelik işler, benzer şekilde çevirmenlik, bilimsel araştırmalar, çalışmalar, sanatsal faaliyetler evde çalışma kapsamında iş görme borcunun konusunu oluşturabilmektedir.

3.2.2. Evde Çalışan İşçinin Özen Borcu

Özen borcu, TBK md.396/1-2’de “Özen ve sadakat borcu” başlığında düzenlenmiştir. İşçi, yüklendiği işi özenle ifa etmek ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun şekilde kullanmakla ve işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlü bulunmaktadır.

İşçi, çalışma ilişkisinde kendisiyle aynı şartlarda bulunan dikkatli, işini itinaayla yapan bir işçinin göstereceği özeni göstermekle yükümlü bulunmaktadır. İşçinin iş üzerindeki

kusuru benzer işi yapan tedbirli bir işçinin yaptığı işle kıyaslanarak belirlenebilir. İş sözleşmesi hükümlerinde özenin gerektirdiği dereceyi tayin edebilmek zordur bu nedenle işçinin kendisiyle aynı faaliyet alanında işin ifa edilmesi için gerekli beceriyi ve dikkati göstermesi beklenmektedir. Özen derecesinin tespitinde, işçinin eğitimi, tecrübesi önemlidir. İşçi iş görme borcunu yerine getirirken taşıması gereken özen derecesi somut olayın özelliklerine göre belirlenecektir (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 151,152).

Özen borcu tali nitelikte bir borçtur. İş görme borcu ise asli edim yükümlülüğü taşımaktadır. Bu bakımdan özen borcunun ihlal edilmesi asli edim yükümü olan iş görme borcunun da ihlali anlamına gelmektedir (Makas, 2012: 4-5).

Özen borcunun zedelenebilmesi evde çalışma uygulamasında daha olası bir durum oluşturmaktadır. Bu konuda özellikle sosyal medya kullanımı işçinin gerekli dikkat ve özenle yapması gereken işe etki edebilmektedir. Bu durumun işverence tespiti ve işin gereğinin hatırlatılmasına rağmen devamı halindeyse İşK md.25/2-h hükmü gereğince işverene iş sözleşmesini haklı fesih imkânı ortaya çıkmaktadır (Çelik, 2019: 165).

Özen borcu esasen iş görme borcu içinde yer alıp iş görme borcunu tamamlayan bir borç olmasına rağmen yeni kanun işçinin bu borcunu sadakat borcuyla birlikte ayrı bir borç olarak belirtmiştir. Evde çalışma bakımından evde çalışan da evde üstlenmiş olduğu işi özenle ifa etmek zorundadır (Dulay, 2016: 151). Kanaatimizce evde çalışanın özen borcunu ne derece yerine getirdiğiyle ilgili olarak aynı ya da benzer işi yapan diğer evde çalışanla mukayesesi evde çalışmanın niteliği gereği yapılamayacak durumdadır. İş Kanunu'nda özen borcuyla ilgili bir hüküm bulunmamakta ancak özen borcuna aykırılık oluşturan durumların işveren için haklı nedenle fesih hakkı oluşturacağı md.25/2'de düzenlenmiştir. Bu konuda TBK' nın ilgili maddeleri olan md.396 ve md.400'e bakılmaktadır.

3.2.3. Evde Çalışan İşçinin İtaat Borcu

İşçinin itaat borcu Türk Borçlar Kanunu ile yasal bir dayanağa kavuşmuştur. İtaat borcu, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları arasında kabul edilmekteyse de TBK md. 399³⁷ ile düzenlenme alanı bulmuştur.

³⁷ İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar (Türk Borçlar Kanunu, md.399).

İtaat borcu, işçinin işverene olan kişisel bağımlılığının karşılığı olarak ortaya çıkmaktadır. İşçi iş görme borcunu, işverenin veya işverence yetkilendirilmiş işveren vekilinin verdiği emir ve talimatlar doğrultusunda gerçekleştirmek zorundadır. İş görme borcundan başka olarak iş sağlığı ve güvenliği gibi kanunlar tarafından düzenlenmiş ve işverenin de sorumlu tutulduğu alanlarda gerekli bildirimlere uyulmak zorunluluğu bulunmaktadır (Akyiğit, 2021a: 182-183).

İşverenin yönetim hakkından kaynaklanan direktiflere işçi uymak zorundadır. Ayrıca işverenin tek taraflı olarak çalışmanın şekliyle ilgili başat düzenlemeler yapması kabul görmeyeceği halde Covid-19 pandemisi gibi hem işyeri hem de toplum sağlığı açısından tehdit oluşturan durumlarda söz konusu riskleri azaltmak amacıyla değişiklikler yapılabilir. Söz konusu değişikliklere olağanüstü dönemle sınırlı kalmak şartıyla işçinin uyması beklenmektedir (Yıldız, 2021: 136-137).

Covid-19 pandemisinin mücbir neden olarak iş hukuku açısından zorlayıcı neden oluşturduğu unutulmamalıdır. Mücbir sebebin tanımına kanunda yer verilmemiştir fakat sınırları Yargıtay kararlarınca oluşturulmuştur. Bir olayın mücbir neden sayılabilmesi için tarafların kontrollerinin dışında gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Aynı zamanda sözleşmenin kuruluş aşamasında öngörülemeyecek olması da gerekmektedir. Covid-19 pandemisi gibi bir durumda evde çalışan işçinin işverenin asıl işyerinde çalışan işçiye göre daha az düzenlemeyle karşılaşılabileceği söylenebilir fakat evde çalışan işçinin mücbir sebebin etkisiyle işverenin daha önce işin teslim edilme zamanıyla ilgili emir ve talimatına uymada gecikme yaşayabilecek olması işçinin itaat borcuna bir aykırılık teşkil etmeyecektir (Emre ve Yılmaz, 2021: 1132).

3.2.4. Evde Çalışan İşçinin Sadakat Borcu

Sadakat borcunu ilk defa açıkça düzenleyen 6098 sayılı TBK sadakat borcu kıstasını işverenin haklı menfaatinin korunması olarak belirlemiştir. Haklı menfaatin sınırları oluşturulan iş ilişkisinin şartlarına göre değişiklik gösterebilmektedir.

İşçinin, işverenin işi ve işyeriyle ilgili haklı çıkarlarını gözetmesi borcu olan sadakat borcunda işçinin sadakatsizliği şeklinde tam olarak gösterilemeyecek ancak durumun özelliğine göre bağlılığın yeterli görülmediği durumlarda İşK gereğince geçerli sebeple fesih imkânı oluşmaktadır (Süzek, 2013: 351).

İş Kanunu md. 25/e hükmü uyarınca işçinin hırsızlık yapması, işverene ait meslek sırlarını paylaşması, işverenin güvenini kötüye kullanması gibi doğruluğa ve bağlılığa uymayan davranışları işverene haklı sebeple derhal fesih hakkını da doğuracaktır. Sadakat borcu, işçiye bazen bir şey yapma, bazen yapmama, bazense haber verme, bildirme yükümlülüğü getirmektedir.

Yargıtay'ın belirttiği gibi³⁸, işçinin işverene zarar oluşturabilecek davranışları, işverenin zararına sebep olmasa da, işçi işveren ilişkisinde doğruluk ve bağlılığa aykırı sayılmaktadır (Çelik vd., 2020: 319).

Evde çalışma ilişkisinde de esas işyerinde olduğu üzere, aynı şekilde işçinin işverene karşı sadakat borcu eksiksiz olarak bulunmaktadır. İşverenin mesleki sırlarının açıklamaması, işyerinde oluşabilecek her türlü olumsuzlukla ilgili işverene bilgi verilmesi gerekmektedir. Evde çalışma bakımından işverenin denetimi zorlaştığından, mesleki sır oluşturacak bir üretim faaliyetinin evde çalışma bünyesinde gerçekleştirilmeyeceği, evde çalışana tamamlayıcı bir iş verileceği düşünülebilir. Teknolojik araçlar kullanılarak gerçekleştirilen uzaktan çalışmaya kıyasla evde çalışma uygulamasında teknik bilgi ve uzmanlık görece daha az yer tutacağından dolayı da sadakat borcuna aykırılıktan oluşabilecek durumların alanı daralacaktır.

3.2.5. Evde Çalışan İşçinin Teslim ve Hesap Verme Borcu

İş sözleşmeleri her iki tarafa da borç yükleyen sözleşmelerdir. İşveren için asıl edim yükümlülüğü işçiye ücret ödemek iken işçi için asıl edim yükümlülüğü işveren karşısındaki iş görme borcudur. Ancak işçi bakımından yalnızca iş görme borcunun yerine getirilmesi değil, aynı zamanda bunu destekleyen yükümlülükler de bulunmaktadır. Teslim ve hesap verme borcu sadakat borcu içinde değerlendirilebilir olsa da bu yükümlülüklerdendir (Arslan Ertürk, 2007: 173). İş Kanunu'nda teslim ve hesap verme borcuyla ilgili olarak net bir düzenleme olmamasına rağmen Yargıtay'ın ilgili hukuk dairelerinde bu konuyla ilgili kararlar bulunmaktadır (Kurşun, 2021: 64).

Borçlar Kanunu'nun "Hizmet Sözleşmeleri" başlığını taşıyan altıncı bölümünün "Genel Hizmet Sözleşmesi" başlıklı birinci ayırımı, teslim ve hesap verme borcu hakkında md.

³⁸ Yargıtay 9. HD. 04.04.2000 T., 2000/2465 E., 2000/4716 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>). Erişim Tarihi 28/05/2022.

397’de işçinin, üstlendiği işi yaptığı esnada diğer üçüncü kişilerden işveren için aldığı şeyleri, özellikle de paraları işverene teslim etmek ve hesabını vermekle yükümlü olduğu belirtilmektedir. Aynı maddenin devamında, işçinin gerçekleştirdiği ifadan dolayı elde ettiklerini de işverene teslim etmekle yükümlü olduğu belirtilmektedir.

Evde çalışmada iş araçları, malzemeler işveren tarafından işçiye sağlanmışsa, işçi bunları işin tamamlanmasından sonra işverene vermekle yükümlüdür. TBK md.464 gereği olarak, işçi işi ifa ederken kendisine teslim edilmiş olan malzemenin yahut iş araçlarının bozuk olduğunu tespit ederse, durumu derhal işverene bildirir ve işe devam etmeden işverenin emir ve talimatını bekler. Yine işçi, kendisine teslim edilmiş olan malzeme yahut iş araçlarını kendi kusurundan dolayı kullanılamaz hâle getirirse, bundan dolayı işverene karşı malzemenin yahut iş aracının kullanılamaz hâle geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumlu bulunmaktadır (Gülver, 2014: 113).

İşçinin teslim ve hesap verme borcundan anlaşılması gereken, iş sözleşmesi içerisinde işçinin, birincisi, işin ifasından dolayı elde ettiği şeylerle, ikincisi işin yürütümü esnasında üçüncü kişilerden işveren için aldığı para ve diğer şeyleri ivedilikle işverene teslim etmek ve bunlardan hesap vermektir. Eğer klasik anlamda çalışmada veya evde çalışmada işçi, işveren için aldığı parayı ya da nesneyi ivedilikle işverene iletmez ve bundan dolayı işverenin bir gelir kaybı oluyorsa burada işçinin teslim borcu anlamında bir sorumluluğu ortaya çıkacaktır (Akyiğit, 2021b: 196-197).

Belirtmek gerekir ki, teslim etme borcu bağlamında evde çalışanın teslim edeceği malzeme veya iş aracını yahut teslim edeceği iş sonucunu hangi yerde, asıl işyerine göre nerede teslim edeceğine dair bir ifade bulunmamaktadır. Doktrinde teslim etme yeriyle ilgili olarak, işverenin işin sonucunu işçinin evine gelerek alacağını, teslim yerinin işçinin evi olacağını belirten görüşler bulunmaktadır.

3.2.6. Evde Çalışmada Çalışma ve Dinlenme Süreleri ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Covid-19 pandemisi evde çalışmaya geçişi hızlandırmış ve esnek çalışma türlerini gündemine dâhil etmeyen işyerlerini bu tür uygulamalara ve bu bağlamda evde çalışmaya yöneltmiştir. İşgücünün önemli bir kısmının evde çalışmaya yöneltilmesiyle çalışma hayatının mevcut pratikleri değişime uğramaya başlamıştır.

Evde çalışmanın artması bazı kolaylıkları ve zorlukları da beraberinde getirmiştir. Bu açıdan evde çalışmada çalışma ve dinlenme sürelerinin nasıl olabileceği, klasik çalışma ortamından farklılık arz edip etmediği ve bunlarla beraber yıllık ücretli izin hakkı incelenmeye çalışılacaktır.

3.2.6.1. Çalışma Süreleri

İş Kanunu dördüncü bölüm “İşin Düzenlenmesi” başlığı altında md.63/1’ deki üzere, “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.”

Aynı maddenin devamında ise, tarafların anlaşması halinde haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerin, günde on bir saati geçmemek şartıyla farklı şekillerde dağıtılabileceği belirtilmektedir. Bu şekilde dahi iki aylık süre içinde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşmamaktadır. Çalışma sürelerinin uygulama şekillerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceğine de md.63’te yer verilmiştir.

Bu bağlamda 6.4.2004 tarihinde 25425 nolu Resmi Gazete ile ilan edilen “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği” düzenlenmiştir. Bu yönetmelik gereği md.3/1’de belirtildiği üzere, çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ıncı maddesi birinci fıkrasına göre yazılı süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi gereği ara dinlenmelerinin ise çalışma süresinden sayılmayacağı açıklanmaktadır.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri hakkında ise ilgili yönetmelik md.8 ile günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işçilere uygun araçlarla duyurulacağı, yapılan işlerin niteliğine göre, işin başlama ve bitiş saatlerinin işçiler için farklı şekillerde düzenlenebileceği açıklanmaktadır (Şakar, 2020: 67).

Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre ibaresinden işçinin iş görme borcunu yerine getirmek için işgücünü işverenin emrine verdiği süre anlaşılmalıdır. Dolayısıyla, işçi işgücünü işverenin emrine vermesine rağmen, işveren tarafından çalıştırılmazsa veya oluşacak bir işi bekleyerek geçirmesi gerekirse bu süreler fiili çalışma süresinden sayılacaktır. İşçinin, birden fazla işyerinde çalışma durumu varsa bu işyerlerindeki çalışmaları bir bütün olarak değerlendirilmeli ve toplam çalışma süresi

kanunda belirtilen sınırları geçmemelidir. Tersî olması durumunda, çalışma sürelerine getirilen sınırlamaların işçilerin şahıslarına yönelik olmasından dolayı kişiselîlik ilkesine de aykırılık oluşacaktır (Eyrenci vd., 2019: 277).

Fazla çalışmayla ilgili İş Kanunu hükmüne bakıldığında fazla çalışmanın haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar olduğu görülmektedir. Burada işverene yönetim hakkı kapsamında fazla çalıştırma yaptırabileceği bir alan oluşmaktadır. Fakat bu anlamda işverenin yönetim hakkını da sınırlandıran düzenlemeler mevcuttur. Bunlar, fazla çalışma³⁹ yaptırılabilmesi için işçinin onayını gerektiren İşK md.41/7⁴⁰ ve fazla çalışmanın limitlerinde azami süreleri gösteren İşK md.41/8'dir⁴¹. Yargıtay tarafındansa işyerinde fazla çalışmanın yapılıp yapılamayacağına, yapılacak bu çalışmanın hangi gün, hangi saatler arasında yapılacağına işverenin yönetim hakkı çerçevesinde karar verilebileceği yönünde görüş bildirilmektedir (Adınır, 2019: 51-52).

Evde çalışmada ise çalışma zamanı ve dinlenme zamanının iç içe geçtiği görülebilmektedir bu bakımdan hangi zamanın işverene hangisinin işçiye ait olduğunun tespiti güçlük oluşturmaktadır. Evde çalışmada çalışılan mekânın asıl işyerinin uzağına taşınmasıyla, evde çalışan çalışma sürelerini kendisine göre daha esnek belirleyebilme imkânına ulaşmaktadır. İş Kanunu çerçevesinde uzaktan çalışma türü olan evde çalışmada çalışma süreleri açısından bir esneklik söz konusu olduğu belirtilmelidir (Dulay, 2016. 163).

İşveren işin başlama ve bitiş saatlerini yapılan işin niteliği gereği farklı şekilde düzenleyebilmektedir. Bu halde dahi evde çalışma uygulamasında, evde çalışanların işe başlama ve bitiş saatlerinin standardize edilmesi mümkün görülmemektedir. Burada evin işin yapıldığı mekân olmasının yanın da aynı zamanda özel yaşam alanı olması özelliği bulunmaktadır. Gerek esas işyerinden uzakta olunması gerekse özel yaşam alanı niteliği taşıması bakımından evin işverenin denetiminde olması zorlaşmaktadır. Evde çalışmada

³⁹ Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (İş Kanunu, md.41/1).

⁴⁰ Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir (İş Kanunu, md.41/7).

⁴¹ Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz (İş Kanunu, md.41/8).

işe başlama ve bitiş saatlerinin standart olabilmesinden başka, özellikle çalışma ve dinlenme sürelerinin ayırt edilmesi aynı sebeplerden dolayı mümkün görülmemektedir.

3.2.6.2. Dinlenme Süreleri

İş Kanunu md. 68’de “Ara dinlenmesi” başlığı altında dinlenme süreleriyle ilgili;

“Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a) Dört saat ve daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.”

İşçi ara dinlenmesini kural gereği serbestçe kullanabilir. Dilerse dinlenme süresi boyunca işyerinde kalabilir ya da bu zamanı işyeri dışında geçirebilir. Fakat işin ya da işyerinin özelliği işçilerin dinlenme süresinde işyeri dışına çıkmalarını tartışmalı hale getiriyorsa, ara dinlenmelerinin işyerinde geçirilmesine işveren tarafından karar verilebilir. Burada önemli olan kanunlara aykırılık teşkil etmemek ve işin gereğinin bir sonucu olarak söz konusu kısıtlamayı getirmiş olmaktır (Eyrenci vd., 2019: 332). Bu anlamda evde çalışmada, çalışanın iş ve yaşam dengesi gereği işin özelliğine rağmen, çalışma süresini de büyük ölçüde esnek tutabilmesi gereği, ara dinlenmesini aşmamak kaydıyla işyeri olan evden dışarı çıkması gerekebilir.

Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, bulunulan yöredeki gelenekler ve işin niteliği değerlendirilerek, yirmi dört saat içinde aralıksız on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. Ancak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde belirlenerek, iklim, mevsim, bulunulan yöredeki gelenekler veya işin niteliğinin etkisiyle ara dinlenmesi aralıklı olarak da kullanılabilir (Şakar, 2020: 74).

Evde çalışmada İşK md.68 gereğince ara dinlenmesinin günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında kullandırılabilmesi belirtilmiştir. Buna rağmen evde çalışmada, çalışma süresinin gün içinde düzensiz bir şekilde dağılabilmesi ihtimali olduğundan ilgili hükmün uygulanabilirliği tartışmaya açık hale gelmektedir. Ara dinlenme süresinin hangi zaman aralıklarında ne zaman kullandırılacağı evde çalışan işçi ile işveren arasında iş sözleşmesiyle öngörülebilir. Bu durumda da işveren evde çalışanı doğrudan gözetimi altında tutamadığından dolayı ara dinlenmesine ilişkin belirlenen özelliklerin denetimi sorunu ortaya çıkacaktır. Dinlenme süreleri bakımından ücretli hafta tatili hakkı kazanma ve ulusal bayram ile genel tatiller hakkında ise, evde çalışan, diğer işçiler gibi kanunda belirtilen haklardan yararlanabilecektir.

3.2.6.3. Yıllık Ücretli İzin Hakkı

İşçinin yıl boyunca çalışarak yorulduğundan hareketle dinlenme ihtiyacını gözeterek verilen bir haktır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi md.24, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı md.31 ile de teminat altına alınan bu hak Türk Hukukunda 4857 sayılı İş Kanunu md.53'te ve Türk Borçlar Kanunu md.422'de düzenlenmiştir. İşK md.53/1'e göre, işçinin bir işyerinde yıllık ücretli izne hak kazanmasında için o iş yerinde minimum bir yıl çalışması gerekmektedir. Bir yıllık süreye deneme süresi dâhildir.

TBK md.424'te ise; yıllık ücretli izinlerin, kural olarak aralıksız olarak verileceği; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabileceği, bununla birlikte işveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya evin düzeninin menfaatleriyle örtüştüğü ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirleyeceği açıklanmaktadır.

İş Kanununda belirtilen yıllık ücretli izine hak kazanması için gerekli olan bir yıllık taban süre ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Örneğin 2003/88/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi, işçilere kıdemleri arasındaki farkı gözetmeden, asgari olarak bir yılda dört hafta ücretli izin hakkı öngörmektedir (Ekin, 2011: 1406).

TBK'da yıllık ücretli izin hakkına genel hizmet sözleşmesini düzenleyen hükümler içinde yer verilmiş bulunmaktadır. Evde çalışmayla ilgili olaraksa, evde hizmet sözleşmesine dair hükümler içinde yıllık ücretli izine dair düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanununda da evde çalışanların yıllık ücretli izine hak kazanmasıyla ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır.

TBK bağlamında evde hizmet sözleşmesine dair hükümlerde düzenleme olmaması durumunda genel hizmet sözleşmesiyle ilgili hükümlere bakılması gerekmektedir. Evde çalışmanın hukuki statüsü bağılığı altında belirtildiği üzere burada da, yıllık ücretli izin hakkına dair olarak İşK ve TBK hükümlerine bakılmalı, eğer İşK içinde bir boşluk bulunmaktaysa TBK hükümlerinden istifade edilmelidir (Dulay,2016: 165). Ayrıca yıllık ücretli izin süresi amacına uygun olarak sadece işçinin dinlenmesini sağlayacak şekilde geçmelidir. Yıllık ücretli izin süresi artırılabilir. Bu iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile yapılabilmektedir.

3.2.7. Evde Çalışmada İşverenin Ücret Ödeme Borcu

Bu tez çalışmasının konusu olarak evde çalışma bağımlı bir çalışma ilişkisidir. Dolayısıyla evde çalışma hukuki bağımlılık unsurunu bulunduran, yapılan işin rizikosunun üstlenilmediği ve üretim araçlarının maliki olunmadığı bir çalışma türüdür.

İşçi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalışarak, işverenin ekonomik durumundan bağımsız olarak ve emeğinin karşılığı olarak ücret elde etmeye hak kazanmaktadır. İşverenin ekonomik durumunun kötüleşmesi dolayısıyla işveren yönetim hakkı gereği işçinin ücretinde bir düşüş gerçekleştiremez. Zaten işverenin yönetim hakkı da kendi borçları üzerinde değil, işçinin iş görme borcu üzerinde uygulama alanı bulabilmektedir (Adınır, 2019: 89).

TBK md.466’da işverenin ücret ödeme yükümlülüğüne, ücreti hangi zaman aralıklarında ödeyeceğine yer verilmiştir. Buna göre, işçinin ücreti akort ücret⁴² veya zamana göre ücret olarak ödenmektedir. Evde hizmet sözleşmesine göre ise, evde çalışan işçiye, işyerinde aynı nitelikte çalışan emsal işçiye ödenen aynı ücretin ödenmesi gerekmektedir. Eğer aynı nitelikte emsal işçi bulunmuyorsa meslek kuruluşlarından evde çalışan işçinin yaptığı işe ödenen ücretin öğrenilmesi ve buradan hareketle ücretin belirlenmesi gerekmektedir (Senyen Kaplan, 2019: 129). Görüldüğü üzere TBK’nın “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlıklı üçüncü ayırımı içinde evde çalışma uygulamasında ücretin ödeneceği zamana yönelik olarak özel bir düzenleme bulunmaktadır.

⁴² Üretilen mal ve hizmet miktarı temel alınarak hesaplanan ücrettir. Parça sayısı, ağırlık, büyüklük ve uzunluk gibi ayrımlara göre ücret hesaplaması yapılır. Akort ücret ile işçinin ücreti üretime göre artar veya azalır (Senyen Kaplan, 2019: 178).

İşK md.32’de ücret, bir kişiye iş görme karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından verilen parasal tutar olarak açıklanmaktadır. İşK 24/2-e bendinde ifade edilen ücretten ise anlaşılması gerekenin geniş anlamda ücret olduğu belirtilmektedir. Bu ücretin içinde ikramiye, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai gibi alacaklarda bulunmaktadır. İşin özelliği ve önceden beri süregelen yürütümü açısından dar veya geniş anlamda ücretle ilgili yorumlar yapılması mümkün olabileceğinden ücretin işverenin asıl işyerinde veya evde çalışan işçiye ödenip ödenmediğini değerlendirebilmek için belirlenmiş ücret ödeme döneminin gelip gelmediğine ve işyerindeki uygulamalara göre ücretten dar ya da geniş anlamda ne anlaşılması gerektiğine bakmak gerekmektedir (Yılmaz, 2021: 152).

Evde çalışmada ücret ödemelerinde akort ücret sistemi de kullanılabilmektedir. Akort ücret, çalışana verimliliği doğrultusunda ödenen bir ücrettir. Bu sistemde, en az ücretin garanti edilmediği arı akort sistemi olarak da adlandırılan ve en az ücretin garanti edildiği garantili akort sistemi olarak da adlandırılan bir sınıflandırılmaya gidilmektedir. Garantili akort ücrette işçi belirlenen üretim düzeyinin altında kalsa da garanti edilen ücretini almaktadır. Garanti edilmiş olan bu ücrete kök ücret denilmektedir. İşçi garanti edilmiş olan ücretten daha fazlasını kazanabilmek için daha verimli çalışır ve daha fazla iş sonucu ortaya koyarsa, bunun karşılığında işçiye belli bir oranda ücret farkı ödenir ki bu ücret farkına akort denilmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2014. 387).

3.2.8. Evde Çalışmada İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İş sözleşmesinden kaynaklanan işçi ve işverenin iş ilişkisi, işveren açısından özellikle işçiyi korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi’nin de 15.12.2020 tarihli 2020/6964 E. Ve 2020/7222 K. doğrultusunda da belirtildiği üzere işveren, işçinin kişiliğine saygı göstermeli, işçiyi korumalı, işyeri kaynaklı risklerden korumak üzere iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almalı, işçinin maddi çıkarlarına uygun olarak gerekli bildirimlerde bulunmalı, bunlarla yükümlü olduğunu bilerek hareket etmelidir. İş sözleşmesi kaynaklı işverenin bu borcuna işçiyi gözetme borcu denilmektedir (Limoncuoğlu, 2021. 86-87).

Evde çalışma, iş sağlığı ve güvenliği riskleri anlamında riskleri değiştirebilme ve yeni riskler oluşturabilme potansiyeline sahiptir. Bu konuda Avustralya’da 2011 İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kapsamına evden çalışmalar dolayısıyla evde çalışma da alınmıştır. İş

sağlığı ve güvenliği yönünden esas işyerinin dışında çalışanlar için gerekli önlemlerin alınması zorunluluk haline getirilmiştir (Turna, 2021: 53).

İşveren, uzaktan çalışmada, bu çalışma evde ya da başka bir yerde yapılırsa da işçinin yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilgili işçiyi bilgilendirip gerekli eğitimleri vermekle ayrıca sağladığı ekipman ile ilgili gerekli önlemleri almakla ve aktarmakla yükümlü bulunmaktadır.

İşveren, çalışanı gözetme borcunun bir gereği olarak çalışanların karşılaşılabilecekleri riskleri önlemek ve bu bağlamda gerekli koruyucu tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu durum gerek klasik işyeri organizasyonu gerekse evde çalışma gibi uzaktan çalışma uygulamaları için geçerli bulunmaktadır (Akman, 2018: 146).

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sağlamaması nedeniyle işçinin uğradığı iş kazası ve meslek hastalığından ve bunlardan dolayı oluşan zararlardan sorumludur. Söz konusu sorumluluğun hukuki niteliği ile ilgili olarak ise, işverenin kusur sorumluluğunun mu yoksa kusursuz sorumluluğunun mu esas alınması gerektiğiyle ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Kusursuz sorumlulukta işçinin uğradığı zararın tazmini için zarar verenin kusurlu davranışı olması aranmaz, zarara sebebiyet oluşturmak yeterli kabul edilir. Kusur sorumluluğunda ise, zararın işverene tazmin ettirilebilmesi için işverenin kusurlu olması şartı aranmaktadır (Senyen Kaplan, 2019: 205-206).

İşverenin, işçinin sağlığına yönelik alacağı önlemlerde örneğin, İsviçre Borçlar Kanunu md.328/2’de alınacak önlemlerde işçinin deneyiminin dikkate alınması gerektiğini ve bunun bir zorunluluk teşkil ettiğini belirtmektedir. Aynı zamanda alınacak önlemlerin gerek esas işyerinde gerekse evde gerçekleştirilen işlerde teknik olarak uygulanabilir olması gerektiği belirtilmektedir. İşverenin sorumluluğuna ilişkin değerlendirmelerin de bu kapsamda yapılacağına yer verilmektedir (Ulus, 2021: 22-23).

TBK md.417/2’de işverenin işyerinde gerekli her türlü önlemi alması yükümlülüğü belirtilmiştir. TBK md.417/3’te, işverenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli önlemleri alma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumundan sözleşmeye aykırılıktan oluşan sorumluluğu da belirtilmiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işçiyi gözetme borcunun hukuki niteliği ile ilgili olarak, TBK md.417/3’te belirtildiği üzere işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi ayrıca kişilik haklarının

da zedelenmesinde işverenin kanuna veya sözleşmeye aykırı davranışı bulunuyorsa söz konusu zararların tazmini söz konusu olmaktadır.

Ortaya çıkan zararın tazmininde, söz konusu madde çerçevesinde işverenin kusurlu sorumluluğunun arandığı anlaşılmaktadır. Aynı maddesin ikinci fıkrasının işçiyle ilgili kısmında işçinin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önleme uymakla yükümlü olduğunun belirtilmesi de işverenin sorumluluğunun kusurlu sorumluluk olması gerektiğini desteklemektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "işverenin genel yükümlülüğü" başlığını taşıyan 4. maddesinde de işverene kusursuz sorumluluk getirilmemektedir (Çelik vd., 2020: 416-419).

3.2.9. Evde Çalışmada İşverenin Eşit Davranma Borcu

İş hukukunda bulunan eşitlik ilkesi, işçiler içinde işverenin keyfi nedenlere dayalı ayrımcılık yapmasını engellemek amacına sahiptir. Ayrım yapmama kısıtlaması işverenin iş sözleşmesi kaynaklı borçlarından birisini ve iş hukukunun temel esaslarından birisini oluşturmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2008: 536).

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu md.6' da bu kapsamda; "İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz."

Uzaktan çalışma ve evde çalışma sözleşmesinin niteliğine göre ise bazı ayrımların haklı bulunabileceği ise olasıdır. Örneğin klasik bir işyerinde işçilere öğle yemeği verilirken uzaktan çalışan, evde çalışan işçilere öğle yemeği verilemiyor olması ayrımcılık oluşturmayacaktır (Eyrenci vd., 2019: 100).

İş sözleşmesinin süresine göre de işverenin işçileri arasında ayrım yapamayacağı İş Kanunu'nda belirtilmektedir. Buna göre İşK md.12/1' de konuyla ilgili belirtildiği üzere belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadığı sürece, sadece iş sözleşmesinin süreli olması nedeniyle belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye kıyasla farklı işleme tâbi tutulamaz.

Gerek İşK md.11’de, gerek ILO’nun 158 sayılı sözleşmesinde ve gerekse AB Konseyi 1999/70 sayılı yönergede belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasında yapılan işin niteliğine bakılması gerektiği, işçinin niteliğine ve durumuna bakılmaması gerektiği belirtilmektedir. Buna karşın Almanya’da Kısmi Süreli Çalışmalar ve Belirli Süreli Sözleşmeler Yasası’nda işçinin menfaatine uygun kişisel sebepler belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı gösteren objektif sebepler arasında sayılmıştır (Başterzi, 2014: 7).

İşverenin eşit davranma borcu açıklanırken sözleşme özgürlüğü yönünden farklı yeteneklere sahip işçiler arasında, çeşitli bakımlardan, özellikle de ücretler bakımından farklı düzenlemeler yapılmasının mümkün olduğu belirtilmelidir. İşçilerle ilgili konularda eşit işlem yapma borcu eşit nitelikteki işçiler açısından geçerli olacaktır. İşçinin kıdemi, öğrenim durumu, deneyimi gibi nitelikleri bakımından işverenin yapmış olduğu değişik uygulamaların işverenin eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyeceği ifade edilebilir. Evde çalışma bakımından da birden çok evde çalışana sahip bir işverenin evde çalışanın sahip olduğu subjektif nitelikler itibariyle farklı düzenlemeler yapması mümkündür. İş sözleşmesi çerçevesinde değişik bir ücret belirlemesi veya ücretli yıllık izin hakkını İş Kanununda belirlenmiş taban sürelerin üzerinde belirlemesi sözleşme özgürlüğü kapsamında değerlendirilip eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmayacağı ifade edilebilir (Güven ve Aydın, 2020: 238).

3.2.10. Evde Çalışmada İşverenin Diğer Borçları

İş sözleşmesi bakımından işverenin işçiye karşı diğer borçlar adı altında borçları da bulunmaktadır. Evde çalışma bakımından da geçerliliği bulunduğu söylenebilecek bu borçlar; iş malzemelerini sağlama borcu, işin gerektirdiği giderleri karşılama borcu ve evde çalışmada işçinin mahremiyetini koruma borcudur.

3.2.10.1. Malzeme Sağlama Borcu

TBK md.413’te iş araç ve malzemeleriyle ilgili düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre; Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlü bulunmaktadır. İşçi, işverenle anlaşması halinde kendi araç ve malzemesini işin görülmesine dair kullanırsa, aksi anlaşmada kararlaştırılmadığı

müddetçe veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlü bulunmaktadır (Günay, 2020: 114).

İşveren sağlamış olduğu malzemelerin bakımından ve arızalanması durumunda onarımından sorumlu bulunmaktadır. Evde çalışmada işin ifasına yönelik malzemeler işçiye ait olsa dahi bunun karşılığında işçiye uygun bir karşılık ödenmesinden hareketle, evde çalışma bağlamında bu malzemelerin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda belirlenmiş iş planına göre kullanılabileceği ifade edilebilir.

3.2.10.2. İşin Gerektirdiği Giderleri Karşılama Yükümlülüğü

Evde çalışma uygulamasında işveren işletmesine ait bazı genel giderlerden tasarruf edebilmektedir. İşletmenin ısıtma ve aydınlatma masrafları, demirbaş masrafı, kira gideri bunlar arasında sayılabilir. Evde çalışan ise, evinde veya belirleyeceği başka bir yerde çalışırken işini ifa etmekten kaynaklı olarak işverenin tasarruf ettiği bu alanlarda fazladan giderler ile karşılaşabilmektedir. ILO'nun 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı md. 16 bu konuya açıklık getirmektedir⁴³. Bu madde gereğince evde çalışmada işin yapılmasından kaynaklanan giderlerin işveren tarafından karşılanması gerekmektedir.

Borç ilişkisi bağlamında alacaklı kişinin borçludan talep etmeye yetkili olduğu, borçlunun ise yerine getirmek zorunda olduğu davranışa edim denilmektedir. Edim, verme yapma ya da yapmama şekillerinde gerçekleşebilir (Doğan, 2014: 17).

Yukarıda ifade edildiği üzere ve işin gerektirdiği giderlerle ilgili TBK md.414'te işverenin, işin gerektirdiği her türlü harcamayı ödemekle yükümlü olduğu belirtilmektedir. Ayrıca aynı maddenin son fıkrasında zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından karşılanmasına dair anlaşmaların da geçersiz olduğu ifade edilmektedir.

⁴³ Evde çalışanlar şu durumlarda tazminat talep edebilir:

a) Enerji ve su kullanımı, haberleşme, makine ve teçhizatın bakımıyla ilgili ortaya çıkan giderler gibi kendi işleriyle bağlantılı maliyetler,
b) Makine ve donanımı korumaya, araçları değiştirmeye, açma ve paketlemeye ve diğer bu faaliyetlere zaman ayırmak için harcanan zaman maliyeti (ILO 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı, md.16).

3.2.10.3. Evde Çalışan İşçinin Mahremiyetinin Korunması

4857 sayılı İş Kanunu'nda işçinin özel hayatının gizliliğiyle ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamakta, TBK md. 419'da işverenin, işçiye ait kişisel verileri sadece işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası amacıyla zorunlu olduğu ölçüde kullanabileceği belirtilmektedir. Özel hayatın gizliliği hakkı, gerçek kişiler için geçerlidir ve gerçek kişinin hayatta olduğu zamanla sınırlı bulunmaktadır.

İşverenler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ,5. , 8. , ve 10. maddeleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 5. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin 7. , 8. ve 9. maddeleri gereğince çalışma ortamı gözetimini gerçekleştirmekle yükümlüdürler (Tanıl, 2016: 137).

Evde çalışmada, çalışanın çalıştığı yer kendi evidir ve bu nedenle işyerinin mahkeme kararı olmadan iş ve sosyal güvenlik denetimi görevlilerince denetlenmesi kanuni olmayacaktır. Türk hukukunda evde çalışanların nasıl ve ne şekilde denetleneceğiyle ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeplerden dolayı evde çalışanın çalışma şartlarının denetlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işverence alınabilmesi güçlük taşımaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2022: 422). Evde çalışan, iş müfettişlerinin, işverenin veya işveren vekilinin denetim amacıyla eve girme talebini kabul etmeyebilir. İşverenin işçiyi denetim yetkisi bulunduğundan bu halde işveren yönetim yetkisine dayanarak işçisini bilgisayar ve elektronik posta gibi vasıtalar yoluyla denetleme ve gözetim yoluna gidebilir (Çelik vd., 2020: 238).

İşçinin bilgisayar ve elektronik vasıtalarla gözetlenmesi ise kişisel veriler konusunu ortaya çıkarmaktadır. Kişisel veriler, 12.9.2010 tarihinde Anayasa md.20/3'e yapılan eklemeye Anayasada düzenlenmiş olan özel hayatın gizliliği hakkı kapsamına dâhil edilmiştir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu md.3'te kişisel veriler, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ait her türlü bilgi olarak tanımlanmaktadır (Çankaya, 2021: 83-84).

İşçinin kişisel verilerinin işverence hukuka aykırı şekilde işlenmesi İşK. md. 24/2' ye göre ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir durum oluşturacağından işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme imkânına sahip olacaktır (Manav, 2015: 12).

Evde çalışanın bilgisayarının ve elektronik postalarının denetlenmesi veya görüntü sistemleri ile takibi ise evde çalışanın kişilik hakkına müdahale sonucunu oluşturabilecektir. Kişilik hakları mutlak hak⁴⁴ olup herkese karşı ileri sürülebilmektedir. Herkes bu hakkı ihlal etmemekle yükümlüdür. Dolayısıyla burada da işverenin denetimde bulunmasında bir problem alanı oluşması muhtemeldir.

Kişilik hakkı maddi ve manevi değerler olarak ikiye ayrılmaktadır. Maddi değerler, vücut bütünlüğünü, hayat ve sağlığı kapsarken manevi değerler, şeref, haysiyet, kişiye ait görüntü, ses ve özel yaşamdan oluşmaktadır (Göktaş, 2021: 7). Burada evde çalışanın denetlenmesi amacıyla görüntü sistemlerinin kullanılması, elektronik postalarının takibi ve ortam sesinin takibi görüldüğü üzere manevi değerler kapsamındaki kişilik haklarına girmektedir.

Evde çalışma hukukunun bulunduğu bazı ülkelerde kanunların denetimi özel üçlü evde çalışma komisyonları tarafından gerçekleştirilmektedir. Aynı zamanda Rusya Federasyonu ve Kanada gibi ülkelerde evde çalışmayı denetim altında tutmak amacıyla, evde çalışma yaptırmak için işverene özel bir lisans alma zorunluluğu getirilmiştir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 45). Evde tele çalışmada internet kullanımına ilişkin ise kural olarak işveren, internet trafiğinin takip edildiği hususunda işçiyi bilgilendirebilmektedir. (Adınır, 2019: 149). Evde çalışmada da bilgilendirme yapılabilir fakat iş sözleşmesinin feshi aşamasında, bu bilgilendirmenin kapsamı, kapsama bağlı kalınıp kalınmadığıyla ilgili anlaşmazlıklar ortaya çıkabilir. İş Kanunu içinde bir düzenleme olmaması burada önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

ILO'nun 184 sayılı tavsiye kararının sekizinci maddesinde ise, özel hayata saygıya dair milli mevzuatla uyumlu olarak, evde çalışmada ilgili hükümlerle birlikte yetkilendirilmiş iş müfettişleri veya diğer yetkili kişilerin evin bölümlerine girmelerine izin verilmesine dair düzenleme bulunmaktadır (Dulay Yangın, 2016: 163).

ILO'nun tavsiye kararına rağmen Türk hukukunda evde çalışmanın denetlenmesine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Sadece İşK md.91'de devletin çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanmasını izleyip, takip edip teftişte bulunacağı belirtilmektedir.

⁴⁴ Kanun tarafından belirlenen, herkese karşı ileri sürülebilen haklardır. Kişiler kendi aralarında mutlak hak oluşturamaz. Kişilerin maddi, manevi bütünlüğüne yönelik kişilik hakları mutlak haklar içinde önemli bir bölümü oluşturmaktadır (Anayurt, 2012: 383).

Bunun ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili bulunan iş müfettişleri ile gerçekleştirileceği ifade edilmektedir. Bu şekilde evde çalışmayı kapsadığı düşünülen kanun maddesi içinde özel bir düzenleme olmayınca evin aynı zamanda kişinin yaşam alanı olmasından dolayı denetimi bir sorun haline gelmektedir. Evde çalışan işçinin denetlenmesinde özel yaşama müdahale edilip edilmediği ve ne derece müdahale edildiği de her somut olayda ayrı değerlendirilecek durumlardır. Örneğin ölçülülük ilkesi gereğince evin işin kontrolü amacıyla denetlenmesinde ve gözetiminde yapılan denetimin ve gözetimin gerekli olup olmadığı veya orantılı yapıp yapılmadığı tartışmaya açık konular oluşturacaktır. Bu bakımlardan özel bir alan olan yaşam alanının sosyal ve teknolojik gelişmelere bağlı genişleyebildiği de değerlendirilerek, İş Kanunu içinde evde çalışma ve evde çalışanla ilgili, evin ve işçinin mahremiyetinin korunmasını gözeticek ek bir denetim ve teftiş maddesinin getirilmesi uygun olacaktır.

3.3. Evde Çalışmanın Sona Ermesi

Evde çalışmanın sona ermesi sözleşmenin feshi ile sona erme ve fesih dışında sona erme şeklinde incelenmektedir.

3.3.1. Evde Çalışmanın Fesih İle Sona Ermesi

İşçi veya işverenin tek taraflı irade açıklamasında bulunmasıyla sözleşmeyi sona erdirmesi olan fesih, bozucu yenilik oluşturan bir haktır, hukuki sonuçları karşı tarafa vardığı andan itibaren oluşmaktadır. Fesih hakkı İşK. içinde md.24,25,26 kapsamında haklı nedenle fesih (derhal fesih) ve md.17 kapsamında süreli fesih olarak iki temel biçimde değerlendirilmiştir (Güzel, 2022: 5). İşK. md.24 ile belirtildiği üzere iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli yapılmasına bakılmadan Kanunda belirtilen durumların gerçekleşmesi hâlinde, iş ilişkisinin işçi ve işveren açısından sürdürülemeyecek duruma gelmesi sonucunda haklı nedenle fesih yoluna gidilebilmektedir. Sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde geçerli olmak üzere iş ilişkisinin sürdürülmesinin zorlaştığı durumlarda ise süreli fesih söz konusu olabilmektedir.

Fesih beyanı, belirli bir şekle tabi bulunmamaktadır. Fesih beyanında bulunan taraf, sözleşmeyi bozma iradesini diğer tarafa, yazıyla, sözle veya aynı anlama gelebilecek

herhangi bir davranışla gösterebilir. Buradaki özellik geçerlilik üzerinedir, ispat şartı üzerine değildir. İşçi ve işveren fesih beyanının belirli şekilde yapılması hususunda anlaşmışlarsa, feshin hüküm ve sonuç oluşturabilmesi için kararlaştırılan şekil gereği yapılması gerekecektir (Ertürk, 2016: 36-37).

İfası mümkün borcun ifa edilmesi ahde vefa ilkesinin gereği olarak ortaya çıkmaktadır fakat Covid-19 gibi salgın hastalıkların sebep olduğu aşırı ifa zorluğu durumlarında TBK md.138 sözleşmenin değişen koşullara uygulanmasına imkân tanımaktadır. (Baysal, 2020: 392).

Taraflardan işverenin feshe gitmesi yolu diğer alternatifler arasında en uygun olanıysa buna Alman hukukundaki adıyla ölçülülük ilkesi, Britanya'daki adıyla makuliyet testi denilmektedir. Burada işverenin işçiyi işten çıkarmasıyla elde edeceği fayda, başvurabileceği diğer önlemlere göre en kabul edilebilir olanıdır (Tuncay, 2007: 26).

İşveren feshe gerekçe oluşturacak tüm konularda gerekli kayıtları tutmalıdır. İşçinin işverene yönelik borçlarına aykırı davranması durumunda gerekli tutanakları tutulup özlük dosyasına konulmalıdır (Yılmaz, 2021: 168). İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte amaç, işçinin sözleşmeye dayalı yükümlülüklerini ihlale devam etmesi rizikosundan kaçınabilmektir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2016).

Sağlık sorunu sebebiyle de fesih yolu açılabilir. 4857 sayılı İş Kanunu sağlık sorunları sebebiyle sözleşmenin feshedilmesi hakkını işçiye de işverene de tanımıştır. İşçinin sağlık sorunları üzerine fesih halleri İşK md.24'te düzenlenmiştir. İşverenin sağlık sorunları üzerine fesih halleri ise İşK md.25'te düzenlenmiştir (Uğur, 2018: 211).

Evde çalışma bağlamında özellikle internet kullanımı, internetin iş zamanlarında özel amaçlarla kullanımı ve bu amaç dışı kullanımın işin yürütümünü olumsuz etkilemesi işverene geçerli sebeple fesih imkânı vermektedir (Çiray ve Yahşi, 2019: 131-132). İş saatleri içinde, işveren tarafından sağlanan internetin işçi tarafından özel amaçlı kullanımına sanal kaytarma denilmektedir. İş Kanunu'nda sanal kaytarmayla ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır ve sorunlar yargı kararları üzerinden çözülmektedir (Önsal, 2020: 123).

İnternet kullanımı üzerinden durum açıklanmaya çalışılmışken özelde sosyal medya kullanımı açısından da ifade edilmesi gereken husus, İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin

feshini gerektiren her sebebin sosyal medya üzerinden gerçekleşmesi de aynı şekilde fesih sebebi oluşturmaktadır (Kılıç, 2015: 363).

Evde çalışmada, işçinin özen borcuna aykırı şekilde iş ifası, iş malzemelerine bilerek zarar vermesi işveren bakımından haklı sebeple feshe gidilmesine yol açacaktır. İşçinin belirlenen zamanda ücretinin ödenmemesi, özel hayatının işveren tarafından ihlali işçi bakımından haklı sebeple feshi oluşturacaktır (Dulay, 2016: 250).

Evde çalışmada işçinin özel amaçlı internet kullanımı, işçinin işverene karşı olan iş görme, özen ve sadakat borçları kapsamına girmektedir. İşçinin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda tanımlanmış işi ifa etmesi sürecinde sadakat borcunun konusunu oluşturan “yapma borcu” bağlamında da işine düzenli şekilde devam etmesi gerekmektedir. İşin düzenli şekilde yapılırken aynı zamanda özenle yapılması da gerekmektedir. Bu bakımdan Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere acil durumlarda meşru şekilde kullanımı istisna teşkil etmek üzere, işçinin özel amaçlı internet kullanımı İşK. md.25/2-h uyarınca işveren bakımından haklı sebeple fesih sonucunu oluşturabilecektir. İş malzemelerine kasten zarar verilmesi durumunda da işveren bakımından işçinin iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi gerçekleşebilecektir. İşçi açısından ise, ücretinin ödenmemesi veya zamanında ödenmemesi, işçinin özel hayatının ihlali gibi sebepler haklı fesih sebebi oluşturmaktadır.

3.3.2. Evde Çalışmanın Fesih Dışında Sona Ermesi

Tipik çalışma türlerinde olduğu gibi evde çalışma uygulamasında da taraflar arasındaki hukuki ilişki fesih dışında, sözleşme süresinin bitmesi, tarafların aralarında anlaşması yani ikale ve ölüm sebepleriyle sona ermektedir.

TBK md.394’ün son fıkrasında, geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinin, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar geçerli hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracağı belirtilmektedir.

Tarafların aralarında anlaşarak sözleşmeyi sona erdirebilmesi de mümkün bulunmaktadır. İş sözleşmesini tarafların aralarında anlaşarak sonlandırmalarında sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olması önemli değildir. İş sözleşmesini işçi ve işverenin arasında anlaşarak sonlandırmasına ikale denilmektedir. İ kale fesih niteliği taşımamaktadır ve bundan dolayı feshe dayalı sonuçlara konu olmamaktadır.

İkale sözleşmesiyle ilgili kanunda yazılı olma şartı aranmadığından sözlü de olabilir. İkale sözleşmesinde taraflar iş sözleşmesini derhal veya belirli bir süre sonunda sonlandırabilir. Ancak sözleşmenin sona erme tarihiyle ilgili herhangi bir tarih belirtilmediği durumda, sözleşmenin yapıldığı gün itibariyle sonlandırılmak istendiği anlaşılmaktadır (Çelik vd., 2020: 461-462).

Evde çalışmanın fesih dışında sona ermesinin sebeplerinden biri de TBK md.440'da belirtildiği üzere işçinin ölümüdür. Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona ermektedir. İş görme borcu işçinin bizzat ifa etmesi gereken bir borç olduğundan mirasçılara geçmez.

TBK md.441'de ise işverenin ölümü düzenlenmiştir. İşverenin gerçek kişi olması durumunda iş sözleşmesinden doğan haklar ve borçlar işverenin mirasçılara geçmektedir. Eğer hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği üzerine kurulmuşsa, sözleşme işverenin ölümüyle kendiliğinden sona erecektir.

Fesih dışında sözleşmenin sona erme sebeplerinden bir diğeri ise, sözleşme süresinin bitmesidir. Taraflar arasında yapılan belirli süreli sözleşmede, sözleşme süresinin dolmasıyla sözleşme kendiliğinden sona ermektedir.

BÖLÜM 4: TOPLU İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN EVDE ÇALIŞMA

4.1. Sendikal İlişkiler Bakımından Evde Çalışma

Sendika kelimesi Latince “syndic”ten türemiştir. Syndic, ilkçağlarda Roma hukuk sisteminde, şehir devleti yönetiminde temsilcilik görevi üstlenen kişi anlamında kullanılmıştır. Ortaçağ’da Batı lisanlarına giren kelime, belirli konularda içinde bulunduğu topluluğun faydasını gözetmek üzere seçilen temsilci anlamını kazanmaya başlamıştır. Endüstri Devrimi döneminden itibaren, belirli bir grubun ortak menfaatlerini savunmayı amaçlayan dernek anlamında daha kolektif anlamda kullanılmaya başlanmıştır (Mahiroğulları, 2016: 1).

Sendikacılığın ortaya çıkması ve gelişme göstermesi sanayi sektöründeki iş ilişkileri ile doğrudan bağlantılıdır. Endüstri Devrimi ve gelişimi sonucu ortaya çıkan iktisadi liberalizm, üretim anlamında çıktının daha da artırılabilmesi için çalışma sürelerinin uzatılmasıyla birlikte koşullarının ağırlaştırılmasını ve ücretlerin belirli, düşük bir seviyede tutulmasını beraberinde getirmiştir. Çalışma koşulları ve işçilerin hayatındaki artan sefalet düzeyinde kötüleşmeler işçi sınıfını bir hak mücadelesi yapmaya zorlamış ve uzun mücadelelerden sonra söz konusu yasaklar kaldırılabilmiş ve sendikalaşma hakkı elde edilmiştir (Çelik vd., 2020: 842).

Türkiye bakımından ise, tarihsel süreç içinde Batı ülkelerinde yaşanan sosyo-ekonomik süreçler benzer şekilde gerçekleşmediğinden sendikal ilişkilere dayanak oluşturacak bir mücadele de Batılı anlamda gerçekleşmemiş ve oluşturulan kanunlar bu çerçevede olmuştur. Sendikalarla ilgili ilk kanun olan 5018 sayılı Sendikalar Kanunu, sendikaları dernekler şeklinde düzenlemiştir. Sonrasında 274 sayılı Sendikalar Kanunu, işçi ve işveren sendikalarından mesleki teşekkül olarak söz etmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu dönemindeyse sendika deyimine açıkça yer verilmişti. Hâli hazırda geçerli bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise sendikadan söz etmekte fakat vurgusunu özellikle kuruluş deyimini üzerinden yapmaktadır (Akyiğit, 2021a: 469-470).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18.10.2012 tarihinde kabul edilip, 28460 sayılı Resmi Gazete’de 7.11.2012 tarihinde yayımlanmıştır. Böylece 1983 yılından

bu yana yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

İşçilerin haklarını müdafaa edebilmeleri üzerine kolektif bir birliktelik olan sendikacılık, kendi içinde bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü olarak açıklanmalıdır. Bu anlamda, bireysel sendika özgürlüğü, serbestçe sendika kurabilmeyi, kurulmuş sendikalara üye olmayı, kişinin istediği sendikayı seçebilmesini, sendikanın faaliyetlerine katılabilmeyi veya sendika üyesi olmamayı ve sendika üyeliğinden çıkabilmeyi içeren hakları ifade etmektedir. Burada olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü bulunmaktadır. Olumlu sendika özgürlüğü, sendikaya üye olmak, aktif olarak sendikal faaliyetlere katılmak gibi durumları ifade etmektedir. Olumsuz sendika özgürlüğü ise, çalışanın sendikal tercihlerde bulunmaması durumunu ifade etmektedir. Kolektif sendika özgürlüğüne gelinecek olunursa, burada bir tüzel kişilik olarak sendikanın varlıklarının ve amaçlarının garanti altına alınması durumu söz konusudur. Sendikalar ve üst kuruluşları önceden izin almaksızın serbestçe kurulabilmekte, uluslararası kuruluşların kurucusu veya üyesi olabilmektedir (Aktay, 2019: 13-14).

Türk Hukuku'nda evde çalışmada, çalışanın sendika hakkı ve bu çerçevede sendika özgürlüğüne sahip bulunup bulunmadığı, işverenin asıl işyerinde iş görme borcunu ifa eden işçiler gibi sendikal hak ve özgürlüğe sahipse de bunlardan nasıl faydalanacağı belirsizdir.

4.1.1. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Evde Çalışma

STİSK md.2/1-h'ye göre toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin gerçekleştirilmesi, içeriğinin oluşturulması ve sona ermesine dair konuları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi belirtmektedir.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bakımından işçi toplulukları ile konfederasyonlar böyle bir ehliyete sahip değildir. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, işçi sendikası, işveren sendikası ve kendi işyeri için toplu sözleşme yapabilen işveren açısından bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesi gerçekleştirebilmek için sadece ehliyet unsuru da yeterli değildir. Kanundaki niteliklerle birlikte yetki unsurunun da kazanılması

gerekmektedir. İşçi sendikası, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması koşuluyla, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek olan işyerinde başvuru tarihindeki çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmedeyse yüzde kırkının kendi üyesi olması durumunda söz konusu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi gerçekleştirmeye yetkili olacaktır. İşletme toplu iş sözleşmeleri yapmak için işyerleri bir bütün şeklinde değerlendirilmektedir. Yüzde kırk çoğunluk bu değerlendirmeye göre hesaplanmaktadır (Şakar, 2020: 167).

Evde çalışmada çalışma zaman kısıtlamasına bağlı olmadan yapılabilmektedir. Bu durum sendikal faaliyetlere katılımı kolaylaştırıcı bir unsur olarak ortaya çıksa da evde çalışan kişinin sendikal faaliyetlerden nasıl haberdar edileceği, sendikal faaliyetlere⁴⁵ nasıl ve ne şekilde katılım gösterebileceği, sendikal faaliyetlerden nasıl faydalanacağı evde çalışmanın özelliğinden dolayı bir problem alanı teşkil etmektedir.

STİSK md.17’de on beş yaşını dolduran ve kanun hükümlerine göre işçi sayılanların işçi sendikasına üye olabileceği hükmü bulunmaktadır. İşçi sayılanların kim olduğuna bakıldığında STİSK md.2/3’de işçinin 4857 sayılı İş Kanunu’nda işçi olarak tanımlanan kişiler olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla STİSK kapsamında evde bağımlı çalışanlar eğer on beş yaşını doldurmuşsa işçi sıfatına haiz bulunmakta ve bunun bir sonucu olarak sendikaya üye olabilmektedir. Fakat evde çalışma faaliyetinin önceki başlıklarda belirtilen özelliklerinden ötürü sendika üyeliğinin nasıl sağlıklı bir şekilde yürütüleceği tartışmaya açık bir konu oluşturmaktadır.

4.1.1.1. Evde Çalışan İşçinin Hangi Sendikaya Üye Olacağının Tespiti

STİSK md.19/11’de sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesine ilişkin usul ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmektedir. STİSK md.17/5’te ise, sendika üyeliğinin bakanlık tarafından sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sonrasında sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulüyle e-Devlet üzerinden kazanılacağı belirtilmektedir.

⁴⁵ Sendika genel kuruluna katılmak ve oy kullanmak, sendikanın düzenlediği mesleki eğitimlere katılmak gibi faaliyetler.

Anayasa md.51’de çalışanların sendikalara serbestçe üye olabileceği ve üyelikten yine serbestçe çekilebileceği, hiç kimsenin bir sendikaya üye olmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı hükme bulunmaktadır.

İşçinin sendikaya üyesi olabilmesi belirli bir işkolu çerçevesinde mümkün olabilmektedir. İşçi hangi işkolunda çalışmaktaysa o işkolunda kurulu bulunan sendikaya üye olabilir. İşçi çalışmadığı işkolundaki sendikaya üye olamamaktadır. Sendikaya üyeliğın tek sendikayla mı sınırlı kalacağı, birden çok sendikaya üye olunup olunamayacağı tartışma konusu oluşturmaktaydı. 1982 Anayasası’nın ilk halinde aynı anda birden çok sendikaya üye kaydı yapılamayacağı belirtilmiş, tek sendika ilkesi benimsenmiştir. Fakat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile aynı anda birden çok sendikaya üye olma yolu açılmış bulunmaktadır. Belirtmek gerekir ki, birden fazla sendikaya üye olabilmek için birden fazla işte çalışıyor olmak ve çalışılan işlerde ilişkili sendikaya üye olmak gerekmektedir (Aktay, 2019: 41-42).

Ancak STİSK md.17/3 uyarınca işçi veya işverenler aynı iş kolunda ve aynı anda birden çok sendikaya üye olamamaktadır. Aynı iş kolunda ve aynı anda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler ise birden çok sendikaya üye olabilmektedir. Bu hükümlere uyulmadığı durumda sonraki üyelik geçersiz olmaktadır.

Burada evde çalışan bakımından, kısmi süreli çalışma ilişkisi içinde olunduğunda ve iki farklı işverene bağlı olarak yarımşar gün çalışıldığı düşünöldüğünde, evde çalışan aynı iş kolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olabilecektir (Şahlanan, 2020: 180).

İşçinin ve işverenin hangi işkolunda bulunan sendikaya üye olabileceği, işçi ve işverenin bağlı bulunduğu işyerindeki asıl işe göre belirlenmektedir. İşyerinde gerçekleştirilen asıl işin girmiş olduğı işkolu işçi ve işverenin üye olabileceği sendikaları belirleyecektir. STİSK md. 4/2’de işyerinde yürütölen asıl işe yardımcı işlerin asıl işin girdiğı işkolundan sayılacağı ifade edilmektedir.

ILO’nun 1996 yılında kabul ettiğı 177 sayılı Evde Çalışma Hakkındaki Sözleşme ile bağlantılı ve aynı tarihli olan 184 sayılı Evde Çalışma İle İlgili Tavsiye md. 11’de evde çalışanların sendikal faaliyetlere katılımının sağlanması, bu konuda gerekli düzenlemelerle engellerin ortadan kaldırılması gerektiğı belirtilmektedir (Dulay, 2016: 274).

Türkiye, 177 sayılı Evde Çalışma Hakkındaki Sözleşmeyi onaylamamıştır. Türkiye, ILO'nun 189 sözleşmesinin 59'unu onaylamış bulunmaktadır. Yüzdesel olarak %31.2'ye karşılık gelen onaylanan sözleşmelerin tiplerine göre dağılımı ise;

- a) Temel insan haklarıyla ilgili 8 sözleşmenin tamamı onaylanmıştır,
- b) 4 öncelikli sözleşmeden 3'ü onaylanmıştır,
- c) 48 teknik sözleşme onaylanmış 46 teknik sözleşme ise onaylanmamıştır (Gülmez, 2019: 532).

Evde çalışma bakımından Türkiye, 177 sayılı ILO sözleşmesini onaylamamış olmasına rağmen yürürlükte bulunan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve sendika üyeliğiyle ilgili Kanun'un işçi vasfının kazanılması üzerine İş Kanunu'na yaptığı atfa bakıldığında evde çalışan işçilerin sendika üyeliğinin önünde kanunen bir engel bulunmamaktadır. Evde çalışanların işverenin asıl işyerine uzak olmalarından dolayı asıl işyerindeki işçilerin sendikaya üyeliği ve sendikal faaliyetleri ile evde çalışanların sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerinin nasıl uyumlaştırılacağı düzenlemeye ihtiyaç duyan bir alan olarak belirmektedir.

4.1.1.2. Evde Çalışan İşçinin İşyeri Sendika Temsilcisi Olması

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikanın işyerine sendika temsilcisi atamasını düzenlemiştir. İşyeri sendika temsilcisi Kanun gereği, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika tarafından, ilgili işyerinde çalışmakta olan işçiler arasından işyeri sendika temsilcisi olarak atanan kişidir.

Kanunun hükmüne bakıldığında işyeri sendika temsilcisi olabilmenin iki şartının bulunduğu görülmektedir. Birincisi, ilgili işyerinde çalışıyor olmak, ikincisi, yetkisi kesinleşmiş olan sendika tarafından atanmış olmaktır. Bakanlığa sendika başvuru yapmakta, yapılan başvuru üzerine yetki tespiti yapıldıktan sonra sendikanın yetkisi kesinleşirse, işyeri sendika temsilcisinin atanabilmesi hakkı oluşmaktadır. Bakanlık nezdindeki süreç tamamlandıktan sonra, sendikanın tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin atama yolu yerine o işyerindeki sendika üyelerince seçileceğine dair bir düzenleme varsa, işyeri sendika temsilcisi seçimle belirlenecektir (Kılıç, 2017: 1).

Atanacak işyeri sendika temsilcisi TİS kapsamındaki her bir işyeri için ayrı olarak atanmaktadır. İşletme temsilciliği olarak bir sendika temsilciliği bulunmamaktadır. Aynı

işverenin işçisi olursa bile başka işyerindeki işçi ilgili işyerine sendika temsilcisi olarak atanamamaktadır (Akyiğit, 2021a: 598-600).

STİSK md. 27/3'te işyeri sendika temsilcisinin görevleri düzenlenmiştir. Buna göre; işyeri sendika temsilcileri ile baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olarak işçilerin dileklerini dinlemek, şikâyetlerini çözüme ulaştırmak, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barış ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ve TİS ile öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli bulunmaktadır.

İşyeri sendika temsilcisi, işyerindeki işçilerin haklı menfaatlerini korumak ve çalışma şartlarının uygun şekilde yürütülmesinde yardımcı olmakla görevli olduğundan dolayı, işveren tarafıyla muhataplık ilişkisi içinde olmak durumundadır. İşyeri sendika temsilcisinin görevi, çalışma mevzuatından başka olarak işyerinde toplu iş sözleşmesiyle de belirlenmiş olabilir. Uygulama açısından işyeri sendika temsilcisinin en önemli görevinin toplu iş sözleşmesiyle oluşturulması kararlaştırılacak disiplin kurulunun çalışmalarına katılmak olacağı söylenebilir (Centel, 2014: 13-14). Evde çalışanların disiplin kuruluna nasıl katılacağı bir problem alanı oluşturmaktadır

STİSK md.25/3 gereğince işyeri sendika temsilcisi, TİS düzenlemesi veya işveren rızası olmadan çalışma saatleri içinde temsilcilik görevi yapamamaktadırlar. Buradaki durum, temsilcilik görevinin işverenin üretim, hizmet ve sonrasındaki kâr elde etmeye yönelik faaliyetlerinin zarar görmemesi için zamansal bir kısıtlamadır. Evde çalışanın iş saatlerini tamamladıktan sonrada mekânsal kısıtlamayla karşı karşıya kalma durumu devam etmektedir. Covid-19 gibi sosyal afetler veya oluşabilecek değişik sebeplerle çalışma hayatında evde çalışma bakımından düzenleme yapılması gerektiğinde, evde çalışanın hangi işyerine dâhil olacağı veya benzer işleri değişik evlerde yapan işçilerin tek bir işyerinde çalışıyor gibi mi sayılacağı düzenleme konusu olabilecektir. STİSK md.27/4'te işyerinde sendika temsilcilerinin görevlerini etkili şekilde gerçekleştirmelerine imkân tanıyacak kolaylıkların sağlanmasından söz edilmektedir. Söz konusu maddede, işyeri sendika temsilcisi olunması durumunda, esnek çalışma uygulamaları içinde çalışan işçilerin de durumlarının açıklanması uygun olacaktır.

4.1.2. Geleneksel Sendikal Faaliyetlerdeki Değişimler ve Evde Çalışma

Sendikalı üye sayısı ve sendikalaşma oranının düşüşüne bağlı olarak önemli bir husus işgücü bileşenlerindeki ve sendika üye görünümündeki değişimlerdir. Geleneksel anlamda işçi sendikaları, metal, tekstil, maden, demiryolları gibi sektörlerde gelişme göstermiştir. Sendikalar genel olarak tamgün işlerde çalışanları temsil etmişlerdir.

İşgücü piyasası ve işgücünün niteliğinde değişimler yaşanmaktadır. Bu nedenlerden dolayı birçok ülkede, sendikal mücadelenin önemli bir unsuru olan dayanışma unsurunun zayıfladığı öngörülmektedir (Etcı, 2018: 16).

Sendikacılığa yönelik olarak esnek çalışma uygulamalarının olumsuz etkileri bulunmaktadır ve bunlar iki sebebe dayanmaktadır. Bunlardan birincisi, mevcut kanunların ve sendika yapılarının esnek çalışmayla uyumlu olmamasıdır. İkincisi, atipik istihdam modelleriyle çalışmakta olan kişilerin örgütlenmeye, sendikal örgütlenmeye ilgi göstermemesidir. 1980'li yıllarda işletmelerde müşteri talebine göre esnek üretim şeklini öngören post fordist üretim şekli benimsenmiş ve burada nitelikli işgücü önem kazanmıştır. Devamında sendikalaşmaya yakın bakan mavi yakalı işgücünde azalma olurken, sendikalaşma bakımından olumsuz bir durum olarak beyaz yakalı işgücünde artış gerçekleşmiştir (Mahiroğulları, 2012: 17-19).

Aslında sendikalaşmanın gerilemesi var olan bir durumu fakat tam olarak sendikalaşmada gerçekleşen düşüş 1970'li yılların sonlarında başlamış ve 1980'li yıllarda genelleşmiştir. Özellikle de özel sektörde daha belirgin yaşanmıştır (Morley vd., 2006: 226).

Söz konusu durum neo-liberal politikaların güvencesiz istihdamı işverenlerin lehine ve işçilerin aleyhine teşvik etmesinden başka olarak sendikaların da yeni iş süreçlerine ve işgücünün değişen yapısına uyum sağlayamamalarının bir sonucunu oluşturmuştur (Bilgin vd., 2014: 26).

Sendikaların ücretler ve istihdam bağlamındaki amaçları dışında politik olarak toplumda sosyal değişimi sağlamak gibi de bir amacı bulunmaktadır. Burada işgücünün yararına olan kanunların yürürlüğe konulmasını sağlamak söz konusudur (Biçerli, 2016: 328). Görünen ise sendikaların ne değişen işgücüne adapte olabildiği ne de ortaya çıkan atipik çalışma türleriyle ilgili mevzuattaki boşluğa binaen bu boşlukları doldurucu öneriler

sunabildiğidir. Siber sendikacılık üzerinden birçok konuda ücretsiz bilgilendirme yapmalarına karşın bu gibi aksiyonlar çalışanlara oluşturulan küçük avantajlar olmakta ve işin ve işgücünün dönüşümünden kaynaklı sorunlar çözüme kavuşturulamamaktadır.

Sendikalar ve siyasi partiler arasındaki bağlar da eski dönemlere göre zayıflamıştır. Bu şekilde örneğin sanayi alanında sendikalar, diğer çıkar gruplarıyla lobicilik yaparak faal olmaya çalışmaktadır. Sendikaların azalan etkisi sebebiyle işverenler ise artık toplu sözleşme yapmaya eskisi gibi taraftar bulunmamaktadır (Parker vd., 2010: 244).

İşverenlerin toplu iş sözleşmesine daha uzak durmasının yanında ayrıca önemli bir husus, bir şirkette tamgün çalışılan ücretli işin azalmaya başlamasıdır. Atipik çalışma türleri, proje bazlı çalışmalar tam gün ücretli çalışmanın karşısında belirgin şekilde varlıklarını göstermektedirler (Gorz, 2014: 78).

Yirmi birinci yüzyılda, sermayenin küreselleşme ve enformasyon teknolojilerinden kaynaklı artan hareketi, işçiler karşısında işverenin pazarlık gücüne yönelik avantajlarını artırmıştır. İşverenler çalışma koşullarına göre düşük ücret vermekte daha rahat davranabilmektedir. Ücretli çalışanların menfaatlerini korumak için kurulan sendikalar da yüksek işsizliğin yaşandığı dönemlerde emek piyasası içinde düşük ücreti teşvik edebilmektedir (Budd, 2016: 137).

Türk sendikacılığı açısından bakıldığında, kriz dönemlerindeki ücret anlayışından başka olarak Türk sendikacılığında asıl var olanın ücretler üzerinden bir sendikacılık olduğudur ve bu durumun aşılması gerekmektedir (Engin, 2002: 87). Ücretler kadar dünyada gelişen ve yukarıda da ifade edilen konulara karşı önleyici tedbirler alınması gerekmektedir.

Sendikalar yeni üretim teknikleri dolayısıyla emek unsurunun dönüşümüne, istihdamın sektörel dağılımındaki⁴⁶ değişime karşı aktif politikalar geliştirme mecburiyeti ile karşı karşıyadır. Sendikalar evde çalışanların sendikal faaliyetlere katılımını sağlamak için, devletin çalışma hayatındaki düzenleyici rolünü baz alarak hareket edebilirler. İlgili resmi kurum ve kuruluşlara, evde çalışanlar özelinde atipik çalışma türlerinde, hem işçi işveren ilişkisinde hem de sendikal faaliyetler anlamında karşılaşılan zorlukları gidermek

⁴⁶ Sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan ülkelerde istihdamın sektörel dağılımındaki hizmet sektörü oranı %50-%60 aralığındadır ve sanayi sektörü istihdamının önüne geçmiş bulunmaktadır (Mahiroğulları, 2016: 74).

amacıyla düzenlemeler yapılması gerektiği çözüm yolları ortaya konularak ifade edilmelidir.

4.2. Toplu İş Sözleşmesi Bakımından Evde Çalışma

Toplu iş sözleşmesi, STİSK md.33 ile düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren arasında iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen yazılı bir sözleşmedir (STİSK, md.33).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası md.53'te, işçi ve işverenlerin, karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.

Ancak Anayasa md.53'te toplu iş sözleşmesinin çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla yapılacağı belirtilmekteyken STİSK md.33 ile iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerin düzenlenmesi amacıyla yapıldığı belirtilmektedir. Anayasa md.33 ile belirtilen “çalışma şartları” ibaresi STİSK'te belirtilen iş sözleşmesinin yapılması ve sona ermesinden daha geniş bir alanı ifade etmektedir (Şahlanan, 2020: 314).

Toplu pazarlık ve toplu sözleşme, kurumsal sosyal çıkar çatışmalarının çözüm yollarının başında gelmektedir. İşgücü piyasasına yönelik koşulların düzenlenmesi, iyileştirilmesi amaçlanmaktadır (Çelik, 2019: 58).

Çalışma koşulları ülkelerde kanunlarla düzenlenmektedir. Kanunların izin verdiği ölçüde de toplu iş sözleşmeleriyle kanuna aykırı olmamak şartıyla düzenlemeler yapılabilmektedir. İş Kanununun geçerli olmayıp çalışma koşullarının toplu iş sözleşmesiyle düzenlenmesi durumuna da rastlanabilmektedir ki bunun örneğini İsveç modeli oluşturmaktadır (Gökçeoğlu Balcı, 2017: 70).

Toplu iş sözleşmesinin dört temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar;

- a) Yasal: Toplu iş sözleşmesi, bir müzakere sürecidir.
- b) Ekonomik: Toplu iş sözleşmesinin içeriği istihdam şart ve koşullarını belirlemektedir.

c) Politik: Toplu iş sözleşmesi, işçiler ve işveren arasındaki müzakere sonucu oluşmaktadır.

d) Ahlâki: Ortak bir sorumluluğu içermektedir (GFA Consulting, 2017: 122).

Toplu iş sözleşmesinde evde çalışmaya ilişkin, ihtiyaç duyulan bir takım düzenlemeler getirilebilir. Evde çalışma sürelerinin düzenlenmesi, evde çalışana iş malzemelerinin sağlanma esasları, evde çalışanın denetim ve gözetiminde mahremiyetinin korunmasına yönelik tedbirler söz konusu düzenlemeler arasında olabilecektir. Evde çalışan işçinin işverenin esas işyerinden uzakta iş görmesinden kaynaklı sorunların tespiti ve bu sorunların azaltılmasına yönelik maddeler de toplu iş sözleşmesi içinde bulunabilecektir (Günay, 2017: 365).

4.2.1. Toplu İş Sözleşmesinin Atipik İş İlişkisine Etkisi

İşçiler toplu iş sözleşmesi yapma hakkını sadece sendikalar aracılığıyla kullanabilmektedir. Fiili işçi topluluklarının toplu iş sözleşmesi yapma hakkı bulunmamaktadır.

Kanunda evde çalışmayla ilgili birçok konuda açık düzenlemeler olmamasından dolayı bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku alanında, klasik işçilerin dâhil olacağı birtakım uygulamalarda soru işaretleri oluşmaktadır. Örneğin endüstriyel ilişkiler bakımından önemli bir yeri bulunan söz hakkının konu evde bağımlı çalışma olunca nasıl işlerlik kazanacağı belirsiz durumdadır. Söz hakkı, çalışanların karar alma süreçlerine anlamlı girdilerle katılımını ifade etmektedir (Budd, 2018: 51). Toplu iş sözleşmesi bakımından tarafların uzlaşmaya varmasıyla genel olarak çalışanların ve özel olarak varsa atipik istihdam içinde evde çalışanların çalışma koşullarını da ilgilendiren kararlara nasıl katılım sağlayacağı yönünde aşamaların belirlenmesi mümkündür.

Toplu iş sözleşmesiyle evde çalışan işçiler için bir düzenlemeye yer verilmemişse bu durum, taraf işçi sendikası üyesi olan ya da dayanışma aidatı ödeyen evde çalışmaya yönelik iş sözleşmesi yapmış işçinin, aksi anlaşılmadıkça toplu iş sözleşmesinden faydalanmasına engel teşkil etmemektedir (Dulay, 2016: 282).

Günümüzde ise toplu iş sözleşmesi yapılmasından uzaklaşıldığı, çalışma koşullarında esnekliğin işçiyle işveren arasında yapılan hizmet sözleşmeleriyle oluşturulmaya çalışıldığı belirtilmelidir. Bireysel iş sözleşmelerinde ise esnekliğin her ne kadar çalışanın

özelliklerine uygun çalışma koşullarıyla sağlandığı belirtilmekteyse de genel olarak işin ve işyerinin çeşitli parametreler bağlamında ihtiyaçlarına uygun olarak esneklik uygulamaları belirlenmektedir (Centel, 1999: 61).

Toplu iş sözleşmesinin atipik iş ilişkisine etkisi ve özellikle ise evde çalışmaya etkisi bakımından toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı birimler işletmedeki tüm işyerleri olacaktır. Ancak aynı işverene ait olup farklı işkolunda bulunan işyerleri, yapılan TİS kapsamına girmeyecektir.

4.2.2. Evde Çalışan İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Faydalanması

Toplu iş sözleşmeleri STİSK md.33 ile belirtildiği üzere, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin konuları düzenleyen bir sözleşme olduğundan, toplu iş sözleşmesinden faydalanmak isteyen kişinin yasa maddesi uyarınca iş sözleşmesine dayanarak çalışıyor olması yeterli bulunmaktadır. Aynı zamanda işçinin toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işyerinde çalışıyor olması ve toplu iş sözleşmesi tarafı olan işçi sendikasına üye olması gerekmektedir.

Evde çalışanlar, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışıyor olmaları ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinin iş organizasyonu içinde bulunmaları şartıyla toplu iş sözleşmesinden faydalanabilecektir. Yasada toplu iş ilişkisinden faydalanmada iş sözleşmesinin türleri arasında bir ayırım yapılmamıştır ve bu anlamda da bir engel bulunmamaktadır (Dulay, 2016: 280).

Burada kişinin toplu iş sözleşmesinden hangi durumlarda faydalanamayacak olduğu da belirtilmelidir. İş sözleşmesiyle çalışıldığı halde bazı kişilerin toplu iş sözleşmesinden faydalanması kabul edilmemiştir. Faydalanma kapsamı dışında olanlar; kapsam dışı personel, işveren vekilleri ve greve katılmayan işçilerdir. Greve katılmayan işçiler dayanışma aidatı ödeseler de toplu iş sözleşmesinden faydalanamazlar. Fakat toplu iş sözleşmesine bu konuda bir hüküm konulmuş ise toplu iş sözleşmesinden faydalanmaları mümkün olacaktır (Aktay, 2019: 237).

İşçi sendikasının TİS yapabilmesi için kurulu olduğu işkolu düzeyinde, işyeri veya işletme düzeyinde sahip olması gereken sayısal yeterlilikler bulunmaktadır. STİSK md. 41 ile belirtilen bu yeterlilikler; işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi olması şartıyla, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek

işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçi sayısının yarıdan fazlasının üyesi bulunması ve işletme düzeyinde ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması şeklindedir. İşçilerin iş sözleşmesi türlerinde bir ayırım yapılmadığı için evde çalışan işçinin bu sayısal yeterliliğin tespitinde dikkate alınması gerekmektedir. Evde çalışma klasik işyerinin uzağında yapılırsa da, çalışan işçi sayısı değerlendirmeye alındığından evde çalışan işçinin bu kapsam dışında bırakılmasını gerektirecek bir durum bulunmamaktadır. STİSK gereğince evde çalışan, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına üye ise doğrudan toplu iş sözleşmesinden yararlanacak eğer üye değilse STİSK md.39/4 uyarınca dayanışma aidatı ödeyerek yararlanacaktır.

4.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Evde Çalışma

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında evde bağımlı çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak aynı konutta birlikte yaşayanlarla ilgili olarak md.6/1-b’de bu kişilerin üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmadığı halde, yaşadıkları konutta yapılan işlerde çalışanların sigortalı sayılmayacağı belirtilmektedir.

Sigortalı sayılmakla ilgili olarak SSGSSK md.7/1-a, md.4’ün 1-a bendine atıfta bulunarak sigorta hak ve yükümlülüklerinin çalışmaya başlanılan tarihten itibaren başlayacağını belirtmektedir. Atıfta bulunulan madde gereğince hizmet akdi ile çalışanlar sigortalı sayılmaktadır. Aynı kanun md.3/11 ile hizmet akdinin Borçlar Kanununda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini ifade ettiği belirtildiğinden dolayı, sigortalı sayılmak için evde çalışan işçinin İş Kanunu kapsamında çalışması şart değildir.

4.3.1. 5510 Sayılı Kanunun 4/1-A Maddesi Kapsamına Giren Evde Çalışan İşçilerin Sigortalılığı ve Genel Sağlık Sigortası

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası bakımından sigortalı olmak bir hak olmasının yanı sıra aynı zamanda bir yükümlülüktür. SSGSSK md.92/1 ile bu nitelik belirtilmektedir.

SSGSSK md.7/1 ile işçinin ne zaman sigortalı sayılmaya başlanacağı ifade edilmiştir. Bir kişi iş sözleşmesi veya hizmet akdi adı altında bir işverene bağımlı olarak çalışmaya başladığı tarihten itibaren sigortalı sayılmaktadır.

Bu madde uyarınca, sigortalılığın başlangıcı hizmet akdinin yapıldığı tarih değil, fiilen işe başlama tarihidir. Bu durum, Yargıtay kararlarında da belirtilmektedir. Sigortalılığın başlangıcı için önemli olan çalışmaya başlamadır. Eğer bir kişi işe alınmış fakat işyerinde çalışmamışsa, kanuna göre sigortalı sayılamayacaktır⁴⁷ (Güzel vd., 2020: 150-151).

Evde çalışmaya ilişkin olarak ise Yargıtay, işverenin esas işyerinde yapılmayan fakat bağımlılık ilişkisine dayanan çalışmaların da sigortalılığın kazanılmasını sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2000 yılındaki kararında⁴⁸, “Düzeltilim işinin; işyeri ve davacının evinde yapılması giderek parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini etkilemez. Davacının belli bir işi işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yerine getirmesi ve bunu bir çalışma günü içerisinde yerine getirmek üzere hazır olması karşısında; davacının çalışma olgusu ve buna bağlı hizmet akdinin ortaya çıkması sonucu istemini esastan kabul etmek gerekir” ifadesi yer almaktadır. Bu bakımdan gerek evde bağımlı çalışanlar gerekse uzaktan çalışmayı evden gerçekleştirenler iş sözleşmesi unsurlarını taşıdığına SSGSSK md.4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaktadır (Koç Tangün, 2021: 276).

Evde çalışan, kısmi süreli şekilde çalışmaktaysa bu durumda SSGSSK md.50/2-a ile belirtildiği üzere isteğe bağlı sigortalı olabilecektir.

Sigortalılığın başlangıcı ve devamı işçinin bağımlı çalışma eylemine bağlı olduğundan dolayı grev süresinin işçinin sigortalılığına etkisi olup olmayacağı durumu söz konusu olmaktadır. Grev süresi, iş sözleşmesinin taraflarının karşılıklı şekilde haklarının askıda kaldığı bir dönemdir. Bu sürede iş sözleşmesi askıda kaldığından işçilere bu dönemde ücret ödenmez, aynı zamanda bu süre kıdem tazminatının hesaplanmasında da dikkate alınmaz. STİSK md. 67/3 ile belirtilen bu hususlara ek olarak iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hüküm konulamayacağı da maddenin devamında belirtilmektedir (Aktay, 2019: 301).

⁴⁷ Yargıtay HGK, 29.3.2020, 21-702/226.

⁴⁸ Yargıtay 21. HD., 08.06.2000, E. 2000/4584, K. 2000/4611

Konuya 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda açıklık getirilmektedir. SSGSSK md.24/d ile sigortalının greve katılması veya işverenin lokavt yapması hallerinde geçen sürenin kısa vadeli sigorta kolları⁴⁹ bakımından dikkate alınmayan süre olduğu belirtilmiş, SSGSSK md.41/1-g ile de grev ve lokavtta geçen sürelerin uzun vadeli sigorta kolları⁵⁰ bakımından borçlanılabileceği belirtilmiştir.

Genel sağlık sigortası bakımından bir işverene bağımlı çalışanların genel sağlık sigortalısı sayılacağı SSGSSK md.60/1-a1 ile belirtilmiştir. Buna göre, 4. maddenin a ve c bentleri gereğince sigortalı sayılan kişiler aynı zamanda genel sağlık sigortalısı sayılır. Genel sağlık sigortası tescili bakımından ise, SSGSSK md.61/1-a ile işçilerin sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılacağı ve bunun ayrıca bir bildirimle gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılacağı belirtilmektedir.

Genel sağlık sigortası bakımından sağlık yardımları sağlık sigortalısı sıfatının kaybedilmesiyle sona ermektedir. Fakat bazı durumlarda sağlık yardımından faydalanma bir süre daha devam etmektedir. İş sözleşmesi ile çalışanlar, sigortalılıklarının bitmesinden itibaren on gün süreyle daha genel sağlık sigortasından yararlanırlar.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sigortalı niteliğine sahip olmak bakımından iki şart ortaya koymaktadır. Bunlar, taraflar arasındaki iş ilişkisinin hizmet sözleşmesine dayanması ve madde 6 ile kapsam dışında tutulanlar arasında bulunmamaktır.

İşverene bağımlı olarak, işverenin iş organizasyonu içinde çalışan kişi, SSGSSK md.4/1-a kapsamına girmekte ve sigortalılığa ve genel sağlık sigortalılığına hak kazanmaktadır. Fakat bu hak kazanma fiilen çalışma ile başlamaktadır. Burada önemli konu, evde çalışan işçinin işi, iş organizasyonu içinde evde veya belirlenecek başka bir yerde gerçekleştirmesine rağmen sigortalılık açısından işverenin esas işyerinde çalışmıyor olmasıdır. İş hukuku tıpkı çalışanın mahremiyetinde olduğu gibi sosyal ve teknolojik gelişmelerden etkilenmektedir. Esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasında da özellikle teknolojik ve ekonomik nedenler önemli role sahip bulunmaktaydı. Buradan hareketle çalışma hayatının değişimi içerisinde evde çalışan işçinin ifa ettiği işi sadece

⁴⁹ İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kollarını ifade eder (SSGSSK, md.3/1). Bu sigorta kolları kısa vadede ortaya çıkması muhtemel riskleri içermektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 387).

⁵⁰ Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarını ifade eder (SSGSSK, md.3/1).

işverenin esas işyerinde gerçekleştirmediği için sigortalılığı kazanamaması esnek çalışma uygulamalarına gidilmiş olmasını da sorunlu hale getirebilecektir. Bu bakımdan sigortalılığa hak kazanılmasında esas işyerinde çalışan işçiler ile evde bağımlı çalışan işçiler arasında bir ayırım yapılmaması gerekmektedir. Madde 6/1-b bakımından ise, aranan aynı konutta yaşama şartı olmadığı takdirde yahut aynı konutta yaşıyorsa belirtilen hısımlık derecelerine sahip olunmaması durumunda sigortalı olmak bakımından bir engel bulunmamaktadır.

4.3.2. Evde Çalışmada Engelli İşçi İstihdamının Durumu

Doğuştan veya sonradan gerçekleşen, fiziksel ve zihinsel bakımdan kişinin yeteneklerindeki kısıtlılık veya eksiklik durumu engellilik olarak tanımlanmaktadır. Engellilik sonucu sosyal hayata uyum sağlanabilmesi için özel düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır (Şen, 2018: 131,132).

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun md.3'te belirtildiği üzere engelli; “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi” ifade etmektedir. 5378 sayılı Kanun md.14/4'te ise, Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engelleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenlerce yapılması zorunludur denilerek engellilerin çalışma hayatında karşılaşılabileceği zorluklara karşı gerekli tedbirlerin alınmasına vurgu yapılmıştır.

Engellilerin istihdamı ile ilgili ILO'nun yapmış olduğu düzenlemeler de bulunmaktadır. Bunlar, ILO'nun 159 sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşmesi ve 168 sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Tavsiye Kararı'dır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı ile engellilerin istihdam imkânlarının artırılmasına yer verilmiştir (Taşçı, 2018: 154).

Engellilerin istihdamıyla ilgili olarak evde çalışma, çalışma saatlerinde engellilere esneklik sağlayabilmektedir. Böylece engelli çalışanlar, gerektiğinde sağlık durumlarıyla ilgili olarak çalışma saatlerini kendileri belirleyebilmektedir. Ayrıca işyerine ulaşım

yaşanan sorunlar evde çalışma ile ortadan kalkmaktadır (Berkün, 2013: 6). Günümüzde esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması ve teknolojinin gelişmesiyle engellilerin evde çalışabilmesi kolaylaşmıştır (Taşçı, 2018: 156). Evde çalışmada engelliler muhasebe ve programcılık gibi birçok alanda da çalışma imkânına sahiptir (Şen, 2018: 140).

Gerek evde bağımlı çalışan engelli işçi gerekse tam gün süre ile işverenin işyerinde çalışan engelli işçinin sosyal güvenlik bakımından engelli emekliliği ve malulen emeklilik konusuyla araştırmalarda karşılaşılmaktadır. Engelli emeklisi olan kişiler, normal emekliler gibi hem emekli olup aylıklarını alabilir hem de sosyal güvenlik destek primini⁵¹ ödeyerek çalışabilirler. Malulen emekli olanlar ise malullük aylıklarını alıp yeniden çalışmamaktadır. Çalışıldığı takdirde malullük aylığı kesilir. Burada iki ayrı tür emeklilik söz konudur (Tezel, 2014).

Evde çalışmada engelli işçinin sigortalılık başlangıcı için değişik bir uygulama söz konusu değildir. İş sözleşmesine dayanarak evde bağımlı çalışan engelli işçi, sosyal güvenlik hukuku içinde sigortalılığa ve genel sağlık sigortalılığına sahip olacaktır.

Engellilerin çalışma hayatı içerisinde kendilerine yer edinmede karşılaştıkları zorlukların azaltılması bakımından, evde çalışma modeli İş Kanunu içinde doğrudan bir düzenlemeye konu olduğunda, engelli işçinin durumunun ilgili düzenleme içinde belirtilmesi faydalı olacaktır. Engelli işçinin evde çalışma şartları burada belirtilmelidir. Ayrıca engelli işçilerden engellilik oranları yüksek olanların evde çalışma kapsamında kanuni çalıştırma oranlarının üzerinde istihdam edilmesi halinde devlet tarafından işverenlere bu ek istihdam bağlamında teşvik verilmesi de düşünülebilir. İfade edilen olası düzenlemelerin veya benzeri olası düzenlemelerin sosyal devlet ilkesini güçlendirip çalışma hayatında sorunlu bir alan olan engelli işçi istihdamı oranına da katkı sağlayacağı ifade edilmelidir.

4.3.3. Evde Çalışan Yabancı İşçinin Durumu

2016 yılında yayımlanan 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu madde 3/1 ile yabancı; Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişiyi ifade etmektedir. 5091 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu md.3/1-d ile de aynı tanımlama yapılmıştır.

⁵¹ Emekli aylığı bağlanan kişilerin aylıkları kesilmeden yeniden hizmet akdine bağlı olarak çalışmaya başlamaları halinde bu kişilerin işverenlerinden, kendi adına çalışmaları halinde ise doğrudan kişinin kendisinden alınan prim.

Yabancıların ülkemizde çalışmasına dair usul ve esaslar 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamında yer almaktadır. Yabancılar Türkiye’de uluslararası hukuka uygun olarak çalışma hakkına sahiptir. Çalışma hakkıyla birlikte çalışma hakkına bağlı olan diğer haklardan da faydalanabilmektedirler. 4857 sayılı İş Kanunu’nda işçinin vatandaşlık bağıyla ilgili bir düzenleme olmamasına rağmen, mevzuata uygun olarak çalışma izni alındığı takdirde 4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışabilmektedirler (Öçal, 2021: 72). Yabancıların Türkiye’de çalışabilmesi için ise öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan çalışma izni almaları gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu, 2014/5 sayılı 28.02.2014 tarihli genelgesiyle yabancı çalışanların sigorta giriş bildirgelerinin nasıl yapılacağıın usul ve esaslarını belirlemiştir. Bu genelgeyle işverenin, çalışma izin belgesindeki izin başlangıç tarihinden başlayarak kırk beş gün içinde sigortalı işe giriş bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumu’na iletmesi gerekmektedir (Temir, 2015: 52).

Yabancı tanımından başka, mülteci ve göçmen kavramlarına da çalışma haklarının tam anlaşılabilmesi bakımından kısaca açıklık getirmek gerekmektedir. 28 Temmuz 1951 tarihli Birleşmiş Milletler Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi’nde yalnızca Avrupa ülkelerinden gelenlere mülteci statüsü tanınacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte mülteci statüsü, bireysel niteliğe sahiptir, kitlesel akın hâlinde uygulanmamaktadır. Belirtilen bu özelliklerden dolayı Türkiye’ye yoğun olarak gelmiş olan Suriyeliler mülteci statüsünde değildir. 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu md.62 ile Avrupa ülkeleri dışında meydana gelen olaylar nedeniyle; çeşitli haklı sebeplerle, zulme uğrayacağından korkan yabancıya şartlı mülteci statüsü verilmiştir. Şartlı mültecilere, “Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kimlik Belgesi” verilmektedir. Bu belgeyle ikâmet izni almaktan muaftırlar fakat mültecilerden farklı olarak şartlı mültecilere bu belgeyle çalışma izni verilmiş olmamaktadır. Göçmen kavramında ise, ekonomik, siyasi ve benzeri sebeplerle ülkesini terk ederek yerleşmek amacıyla başka bir ülkeye yerleşme amacı bulunmaktadır. Göçmenlikte önemli olan, kişinin o ülkeye yerleşme amacının olmasıdır (Kutlu, 2019: 17-24).

Ülkemizdeki Suriyeliler ise geçici koruma statüsünde bulunmaktadır. Geçici koruma, 2014 yılında yayımlanan Geçici Koruma Yönetmeliği ile tanımlanmış hâliyle, ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak

amacıyla kitlesel şekilde (kitlesel akın) sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçmiş olan yabancılardan, haklarında bireysel olarak uluslararası koruma statüsü belirleme işlemi gerçekleştirilemeyen yabancılara sağlanan korumadır.

Türkiye’de yabancılara verilecek çalışma izinleri ve izin muafiyetlerinde takip edilecek usul ve esaslar, yetki ve sorumluluklar ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükler 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanun genel olarak md.2/1 ile belirtildiği üzere Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan yabancılarla Türkiye’de geçici olarak hizmet sunumu amacıyla bulunmakta olan sınır ötesi hizmet sunucusu yabancıları veya yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsamaktadır.

5510 sayılı Kanun bakımından çalışma izni belgesi veya çalışma izni muafiyeti bulunan yabancılar SSGSSK kapsamına alınmış ve zorunlu sigortaya tabi tutulmuştur. Yabancılik sosyal sigortalardan faydalanmaya engel değildir. Zorunlu sigortalılık bakımından sigortalılığın başlangıcı, çalışmaya başlamak veya statüye geçmekle ortaya çıkmaktadır.

YUKK md.41/1’e göre, Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında örgün öğrenim gören ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri çalışma izni almak şartıyla çalışabilmektedir. Fakat çalışma hakkı, ön lisans ve lisans öğrencileri için ilk yıldan sonra başlamaktadır ve ilgili kanunlar ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle düzenlenecektir. Yüksek lisans ve doktora eğitimine devam eden yabancı uyruklu öğrenciler bakımından böyle bir şart aranmamaktadır.

Yabancı uyruklu öğrencilerle bir iş sözleşmesi düzenlenmesi bakımından yabancı uyruklu öğrencilerin genel sağlık sigortası kapsamında bulunacağı SSGSSK kapsamında düzenlenmiştir. İlk kayıt tarihinden itibaren üç ay içinde talepte bulunmaları durumunda genel sağlık sigortalısı olmaktadırlar. Burada SSGSSK md.60/7 belirtildiği gibi, mütakabiliyet şartı ve Türkiye’de bir yıl yerleşik olma şartı aranmamaktadır. İlk kayıt tarihinden itibaren üç ay içinde talepte bulunulmaması durumunda ise öğrenimleri süresince genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmamaktadır.

Ancak 5510 sayılı Kanun bakımından sigortalı sayılmayan yabancılar da bulunmaktadır. Bağımlı çalışma bakımından ifade edilebilecek olanlar; yabancı ülkedeki bir kuruluş tarafından yine bu kuruluş adına ve hesabına Türkiye’de üç ayı geçmemek üzere gönderilip geldiği yabancı ülkede sosyal sigortaya sahip olduğunu belgeleyen

yabancılardır. Bu yabancılar Türkiye’de sigortalı sayılmamaktadır (Çelikel ve Öztekin Gelgel 2018: 300).

6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda 24.12.2019 tarihindeki değişiklikle md.89/3-a gereği olarak, başvuru sahibi veya uluslararası koruma statüsü sahibi kişilerden; sağlık güvencesine sahip olmayan ve aynı zamanda ödeme gücüne sahip olmayanlar uluslararası koruma başvuru kaydından itibaren bir yıl süreyle 5510 sayılı SSGSSK hükümlerine tabi olmaktadır. Özel ihtiyaç sahipleri ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca sigorta kaydının devamı uygun görülenler için bir yıllık süre sınırı aranmamaktadır. Başvurusu hakkında olumsuz karar verilen yabancılar ise genel sağlık sigortası kapsamından çıkarılabilmektedir.

Yabancıların Türkiye’de çalışmaları için 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’nda belirlenen usul ve esaslar bakımından çalışma izni almaları gerekmektedir. Çalışma hakkının ve bu hakkın kapsamına giren sosyal güvenlik haklarının uluslararası belgelerdeki temel insan haklarından olması ve aynı zamanda mütakabiliyet esası bakımından bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan yabancı işçinin, Türkiye Cumhuriyeti Devleti vatandaşlarından iş hukuku çerçevesinde evde çalışmasında bir farklılık bulunmamaktadır.

4.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bakımından Evde Çalışma

4.4.1. Evde Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği

İş kazası kavramının 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.3/g ile “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı” ifade ettiği belirtilmiştir. SSGSSK md.13’te ise, hangi hâllerde meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağı açıklanmış fakat 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Kanunda olduğu üzere bir tanım verilmemiştir. SSGSSK md.13 ile iş kazası:

“a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına veya hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş sebebiyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi sebebiyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi

kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi esnasında oluşan ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda md.4/1’de işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. 6331 sayılı kanun md.4/1 ve SSGSSK md.13’e göre de evde çalışanlar, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü kapsamındadır. Bu bakımdan evde çalışmanın da gerektirdiği tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gerektiği ifade edilebilecektir (Tuaç Yılmaz, 2020: 269).

ILO tarafından 3.6.1981 tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından 7.1.2004 tarihinde 5038 sayılı Kanunla kabul edilen 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülükler getirmektedir. Bu sözleşmenin 51.maddesi ile sağlık ve güvenlik önlemlerinin ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanacağı belirtilmektedir (Kılıkış, 2016: 35).

4.4.2. Evde Gerçekleşen İş Kazası

İş kazası, işverenin otoritesi altında çalışmaktayken gerçekleşmektedir. Bu bakımdan iş kazası, işçinin işverenin otoritesi altında iş gördüğü sırada işten veya işin gereğinden dolayı meydana gelen ve işçinin vücut bütünlüğünü ruhen veya bedenen zarara uğratan olaydır (Tuncay ve Ekmekçi, 2013: 335,336).

İş kazasının esas işyeri dışında bir yerde meydana gelmesine ilişkin SSGSSK md.13’te, işle ilgili olmak şartıyla esas işyeri dışında gerçekleşen kazalarda kapsama alınmıştır. Bu bakımdan evde bağımlı çalışan işçi bu kapsamda bulunacaktır. Burada önemli olan işverenin yürüttüğü iş dolayısıyla hareket edilmesidir.

Evde çalışan işçinin işveren tarafından SGK’ya bildirilmemiş olması durumunda bir kaza gerçekleştiği takdirde de uğranılan kaza iş kazası olacaktır. Çünkü SSGSSK kapsamında sigortalı sayılanlar işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı sayılmaktadır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016: 216).

Evde gerçekleşen iş kazasında, işverenin denetim ve gözetiminin azaldığı bir ortamda işverenin iş organizasyonun bağlı bir işte gerçekleşen iş kazası söz konusu olmaktadır.

İşverenin denetim ve gözetiminin azalmasına karşın, 6331 sayılı Kanunda md.4/1-b ile işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuz durumların ortadan kaldırılması istenmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında⁵²; iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak, yapılan işle ilgili mevzuat hükümlerini kapsayan bilgilerin aktarılmasının ve işçinin eğitiminin yeterli olmadığı, eylemli şekilde bu bilgilerin aktarılması gerektiği, yapılacak eğitim sonrasında ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının ve uygulanmasının denetlenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Evde çalışmada işverenin denetiminin zayıflaması söz konusu olsa da evde çalışanın işi gerçekleştirdiği evin bölümü, işverenin işyeri kapsamında değerlendirildiğinde, iş kazasının değerlendirilmesi daha kolay olabilecektir. Uğranılan kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağının⁵³ olup olmadığının tespiti kolaylaşacaktır (Günay, 2017: 382).

İş Sağlığı ve güvenliği konusu çalışma hayatı için en önemli konuların başında gelmektedir. İş Sağlığı ve güvenliğine yönelik iş ortamını iyileştirici düzenlemeler ve bu düzenlemelerin denetlenmesi işçilerin sağlığı ve güvenliği bakımından son derece önemlidir. İşçilerin, sonucu iş kazası ile sonuçlanan olaylarla karşılaşmamaları veya en az düzeyde maruz kalmaları için evde çalışma bakımından ifade edilen diğer düzenlemelerin yanında ortak iş sağlığı ve güvenliği standartlarının da oluşturulması gerekmektedir.

4.4.3. Evde Çalışmada Sigortalının Uğradığı Zarar ve İş Arasında İlliyet Bağı

İş kazasında işverenin sorumluluğu için, işçinin uğradığı zararlar işverenin borca aykırı davranışı sonucu oluşan olay arasında uygun bir illiyet bağının bulunması aranmaktadır.

Sosyal güvenlik mevzuatında uzaktan çalışanlar ve uzaktan çalışma içinde evde bağımlı çalışanlar da 4/1-a kapsamındaki diğer sigortalılar gibi iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanabilmektedir. Fakat uzaktan çalışanların geçirdiği kaza veya yakalandığı hastalığın iş kazası veya meslek hastalığı olup olmadığı diğer sigortalılara

⁵² Yargıtay HGK, 14.06.2004, E. 2004/21-365, K. 2004/369 (Senyen Kaplan, 2019: 454-455).

⁵³ İlliyet (nedensellik) bağı, olayların normal akışına ve güncel yaşamın getirdiği tecrübelerle göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu oluşturmaya elverişli, ya da böyle bir sonucu oluşturmaya kolaylaştırıcı nedene, uygun neden; uygun nedenle sonuç arasındaki ilişkiye ise illiyet bağı denilmektedir (Korkusuz ve Uğur, 2013: 309).

göre tespiti zor bir durumdur. Bu bakımdan özellikle evde bağımlı çalışmada sigortalının yaptığı iş ile oluşan kaza arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığının tespiti önem kazanmaktadır (Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 15).

Uzaktan çalışmada sigortalının uğradığı kazalarda, uygun illiyet bağının tespitinde karşılaşılabilecek zorlukları azaltmak için, işin yapılacağı yer ve zaman aralığı yazılı şekilde belirlenebilir. Bu şekilde belirlenen yer ve zaman aralığında meydana gelen kazanın, aksi tespit edilip ispatlanmadığı sürece işverenin iş organizasyonu içinde, iş sözleşmesinden kaynaklı borcun ifası aşamasında gerçekleşmiş olacağı kabul edilebilecektir (Baycık vd., 2021: 34). Bu şekilde evin bir bölümünün belirlenmiş işyeri olarak tespit edilmesine gerek olmadan da, işverenin iş organizasyonuna dâhil olmak ve bu çerçevede hareket etmek SSGSSK md.13/a uyarınca uğranılan kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesi bakımından yeterli olabilecektir (Koç Tangün, 2021: 279).

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin almış olduğu bir kararda, iş güvenliğinin sağlanması için işverenin, mevzuatta belirtilmese dahi şayet bu yolda bir tedbirin alınması gerekiyorsa o tedbiri almak zorunda olduğu; süregelen kötü alışkanlıkların ve iş geleneklerinin, tedbir alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmadığı açıklanmaktadır. (İnciroğlu, 2008: 75).

İllyet bağının tespitinde her somut olayın özellikleri araştırılarak ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekse de bazı ülke hukuk sistemlerinde durum değişik açıdan değerlendirilebilmektedir. Örneğin Alman Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından işverenin işçisini evden işletmeye veya işletmeden belirli bazı çalışma yerlerine götürüp getirdiği düzenli seferler esnasında oluşan kazalar sonucu işverene bir sorumluluk yüklenmemektedir (Ulusay, 2021: 10-11). İngiliz Hukukuna göre ise, örneğin, işverenin işçiye ayıplı malzeme sağladığı durumda işçi, bu malzeme sebebiyle yaralanır veya ölürse, işçinin işi ifa etmesi aşamasındaki durumuna bakılmaksızın işverenden zararın tazmini yoluna gidilmektedir (Civan, 2011: 2016).

SSGSSK md.13 ile işin ifasıyla ilgili olmak şartına bağlanarak esas işyeri dışında oluşan kazalarda iş kazası kapsamına alınmıştır. Evde çalışmada gerçekleşecek iş kazasında her olay kendi özelliklerine göre değerlendirilmelidir. Mevzuatta evde bağımlı çalışmayla ilgili özel bir düzenleme olmadığından, evde gerçekleşecek iş kazasında, kazanın işin ifası sebebiyle oluşmadığı işveren tarafından ispat edilmedikçe çalışanın uğradığı kaza iş kazası olarak değerlendirilebilecektir. Burada işverenin işyerinde işçilerin sağlığını ve iş

güvenliğini sağlaması gerektiğinden işveren, işçiyi gözetme borcu bakımından sorumlu olacaktır.



SONUÇ

Bilgi iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan gelişmeler hayatın diğer alanlarını olduğu gibi çalışma hayatını da etkilemiştir. Özellikle yirminci yüzyılın son çeyreğinde teknolojik değişim ve gelişimle birlikte, dünya genelinde yaşanan ekonomik sorunlar uluslararası rekabetin artmasına yol açmıştır. Değişen piyasa koşulları içinde üretim süreçlerinde ve iş organizasyonlarında arayışlara gidilmiştir. İş organizasyonlarında istihdam ve maliyetler bakımından oluşan yeni ihtiyaçlar karşısında daha esnek çalışma ilişkilerinin uygulanması talebi söz konusu olmuştur.

İş hukuku çalışma hayatıyla ilgili ifade edilen gelişmelerden etkilenmiştir. Teknolojik gelişmelerin yardımıyla esnek çalışma ilişkileri oluşmuş ve gelişmiştir. İş sözleşmeleriyle, işin niteliğine göre, çalışılan sürenin ve çalışılan mekânın değişik şekillerde düzenlenebildiği esnek çalışma ilişkileri, tam gün istihdama ve belirsiz süreli iş sözleşmesine dayalı klasik istihdam ilişkisinin yanında yeni bir model olarak ortaya çıkmıştır.

Bu tezin konusu olarak evde çalışma, evde bağımsız yapılan çalışmaları değil, bir işverene bağımlı olarak ücret karşılığında yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Evde yapılan çalışmada bilgisayar ve diğer teknolojik unsurlar kullanılabildiği hâlde, işverenin esas işyerindeki sistemler ile online sürekli bir bağlantı bulunmamaktadır. Evde çalışmada, geleneksel el emeğine dayanan işler haricinde fikri niteliğe sahip sanatsal ve bilimsel işler de yapılabilir. Ayrıca yazımcılık, proje ve tasarıma yönelik işler, tercümanlık, muhasebecilik evde bağımlı yapılacak diğer işler arasında sayılabilir.

Endüstri devriminin başlangıcında da yoğun olarak kullanılan evde çalışma en eski çalışma biçimlerindendir. Yirminci yüzyılın başlarında artan fabrika düzeni ile eski önemini kaybeden evde çalışmayla ilgili olarak uluslararası düzenlemeler bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1996 yılında 177 sayılı Evde Çalışma Hakkındaki Sözleşme ve aynı tarihli 184 sayılı Evde Çalışma İle İlgili Tavsiye kabul edilmiştir. Bu sözleşme ve tavsiye ile evde çalışmada eşit davranma ilkesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sendikal haklardan faydalanma, çalışma ve dinlenme süreleri, ücret gibi konular düzenlenmiştir. Bu sözleşme ve tavsiye 2000 yılında yürürlüğe girmiş ve henüz Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Evde çalışma ile ilgili bir başka uluslararası kaynak Avrupa Birliği'nde 2002 yılında kabul edilen Avrupa Tele-İş Çerçeve Anlaşması'dır. Bu

anlaşmayla uzaktan ve evden çalışanların çalışma koşulları konusunda genel bir çerçeve belirlenmeye çalışılmıştır.

Türk Hukukunda evde çalışmaya ilişkin ilk düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında md.461-469'da yer almıştır. Daha önce yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda evde çalışmayla ilgili bir düzenleme bulunmamaktaydı. 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nda ise 6.5.2016 tarihindeki düzenleme ile uzaktan çalışma olgusuna yer verilmiş ve evde çalışma md.14 ile "Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" başlığı altında dolaylı yer almıştır. Evde çalışma, İşK ile doğrudan düzenlenmemiştir. İşverenin işçiye sağladığı malzeme ve ekipmanla üretim faaliyetinin, işverenin doğrudan denetim ve gözetimi olmadan esas işyeri dışında yapıldığı bir çalışma ilişkisi olarak evde çalışmanın yazılı şekilde kurulması gerekmektedir.

Bireysel iş hukuku kaynakları arasında TBK genel kanun niteliği taşımaktayken İşK iş sözleşmesine dayalı çalışanların genelini kapsayan yasa konumundadır. İşK gereğince evde çalışmada işin ifa yeri olarak ev belirlenmişken, TBK hükümleri gereğince evde çalışma, işçinin evinde veya belirleyeceği başka bir yerde gerçekleştirilebilir. İşK md.14 ile açıkça belirtilmemiş olmasına karşın evde bağımlı çalışmayla gerçekleştirilecek iş, işçi tarafından yerine getirilmelidir. TBK md.461 ile ise, evde hizmet sözleşmesi çerçevesinde işçinin işverenden aldığı işi bizzat yerine getirmesi gerekmemekte, aile bireyleriyle birlikte de işi ifa edebilmektedir. TBK diğer iş kanunlarının (İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu) kapsamı dışında kalan işlere doğrudan uygulanmaktadır. İş Kanunlarında boşluk olması durumunda da uygulama alanı bulmaktadır. Yargıtay'ın aldığı kararlarda bu durum TBK'nın genel kanun niteliği taşımasıyla açıklanmaktadır. Bu bakımdan İşK içinde boşluk bulunan durumlarda TBK ile düzenlenen "Evde Hizmet Sözleşmesi" hükümleri, burada da boşluk olması durumunda veya hüküm olmayan durumlarda TBK "Genel Hizmet Sözleşmesi" hükümleri uygulama alanı bulmaktadır.

Evde çalışma uygulamasının ev eksenli çalışma ve ev hizmetlerinden farklılık taşıyan tarafları bulunmaktadır. Ev eksenli çalışmada anlaşılan, kişinin kendi hesabına evde bağımsız olarak çalışmasıdır. Ev hizmetleri, bir evin günlük rutin işleri için gerçekleştirilen çalışmalardır. Ev hizmetleri İşK. kapsamı dışında bırakılmıştır. Tele

çalışma ise, işverenin ana işyerinde de gerçekleştirilmesi mümkün işlerin uzaktan çalışma kapsamında, bilgi iletişim teknolojileri kullanılarak işverenin iş organizasyonu içinde olarak ifa edilmesidir. Uzaktan çalışma bakımından ise evde çalışmada iletişim teknolojilerinin kullanımı zorunlu değilken, uzaktan çalışmada iletişim teknolojilerinin süregelen şekilde kullanımı bulunmaktadır. 6715 sayılı İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 20.05.2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmasıyla 4857 sayılı İşK md.14/4'te uzaktan çalışma kenar başlığı altında evde çalışma ve tele çalışma düzenlenmiş ve uzaktan çalışma kapsamına alınmıştır.

İş sözleşmesinin varlığı için iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarının birlikte gerçekleşmiş olması aranmaktadır. İş görme ve ücret unsuru iş sözleşmesi dışındaki eser, vekâlet gibi sözleşme türlerinde de bulunmaktadır. Bu bakımdan bağımlılık unsurunun varlığı iş sözleşmesi için belirleyici özelliğe sahip bulunmaktadır. Evde çalışmada evde çalışanın iş görme borcunu esas işyeri dışında ve işverenin doğrudan denetim ve gözetimi olmadan ifa etmesi, evde çalışanın işçi veya bağımsız çalışan olup olmadığının tespitini gerektirmektedir. Söz konusu durumda iş sözleşmesine dayalı bir hukuki ilişkinin oluşup oluşmadığı aranmaktadır. Burada ise önemli bir konu olarak bağımlılık ilişkisi bağlamında evde çalışanın işverene hukuki bağımlılığı konusu önem kazanmaktadır. Çünkü ekonomik bağımlılık ve teknik bağımlılık başka sözleşme türlerinde de bulunmaktadır. Hukuki bağımlılık ile evde çalışan işçi, iş sözleşmesine dayanarak işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak, işverenin otoritesi altında iş görme borcunu yerine getirmektedir. Evde çalışma uygulamasında işverenin gözetim ve denetim yapması zorlaşmakla birlikte, tipik iş ilişkilerinde olduğu kadar belirgin olmasa da emir ve talimat verme yetkisinin bulunup bulunmadığı, ne derece uygulanabildiği ve denetim yapma yetkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır.

İşçiye ait iş sözleşmesinden kaynaklı temel bir borç olan iş görme borcu, evde çalışmada, el emeği gerektiren işler dışında fikri nitelik gerektiren işler için de söz konusu olmaktadır. Çevirmenlik, proje ve tasarıma dayalı işler, reklamcılık, muhasebe işlerinin evden gerçekleştirilmesi, gazetecilikle ilgili işler ve bilimsel çalışmalar ile evde ifa etmek üzere alınan sanatsal işler evde hizmet sözleşmesinin kapsamında iş görme borcuna konu işler olabilmektedir. Evde çalışma uygulamasında iş görme borcunun ifa edildiği mekân genellikle işçinin kendi evidir. Çünkü TBK md.461'de, işin işçinin kendi evi dışında seçeceği başka bir mekânda ifa edilebileceği belirtilmiştir. Ancak işçinin evi dışındaki

mekân konusunda bir açıklama yapılmamıştır. Evde çalışma uygulamasında işçinin evinin iş görme borcunun yerine getirildiği yer olması ve özel yaşam alanı olması özelliğinden dolayı, denetim ve gözetim faaliyetlerinin bu özellik gereği uygun şekilde düzenlendikten sonra, iş sözleşmesi kapsamında işçinin evinin iş hukukunun uygulama alanına açık olduğu kabul edilmelidir.

İş görme borcunun işçi tarafından özenle yerine getirilmesi gerekmektedir. Evde çalışan işçi, işverenin kendisine verdiği araç ve gereçleri, bilgi iletişim teknolojisiyle ilgili araçları, bunların entegre sistemlerini usulüne uygun olarak kullanmalıdır. Bu durum TBK md.396/1-2’de de işçinin işverene ait araç ve gereçleri, makineleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun kullanması gerektiği şeklinde açıklanmıştır. Evde çalışan işçinin sahip olduğu mesleki bilgi ve diğer nitelikleri değerlendirilerek özen borcuna ne derecede uyulduğu tespit edilmelidir. Fakat bu tespitin söz konusu olabilmesi için evde çalışan işçinin işe özgü kullandığı araçların uzaktan takip edilebilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde evde çalışan işçinin iş görme borcunu özenle ifa etmesi konusu problemlili bir alan olarak kalacaktır.

İş görme borcunun işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak yerine getirmesini ifade eden itaat borcu kapsamında evde çalışan işçi, TBK md.399 ile açıklandığı gibi işverenin, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapması ve özel talimatlar vermesi halinde bu talimatlara dürüstlük kuralları çerçevesinde uymak zorundadır. İşverenin ana işyerindeki işçi ile aynı işler bakımından evde çalışan işçiyi, yapılan iş sözleşmesine rağmen ücretler veya başka çalışma şartları açısından değişik uygulamaya tabi tuttuğu anlaşıldığında ise itaat borcuna uygun davranışlarda bulunmanın aksaması halinde işverence iş sözleşmesinin feshi İşK md.18/3-c uyarınca geçerli bir sebebe sahip olmayacaktır. Bu bakımdan evde çalışmada işin sınırlarının tam olarak belirlenmesi ve buna göre tarafların karşılıklı yükümlülükleri konusunda uygun davranışları yerine getirmesi gerekmektedir.

İşçinin sadakat borcu bakımından ise, iş görme borcunun işverenin ana işyeri dışında yapıldığından ve bu sebepten ana işyerindeki gibi tam bir denetlemenin gerçekleştirilemediğinden hareketle, belirlenen evde çalışmaya ait konuların ayrıntılarıyla düzenlenmesi evde çalışmanın getirdiği mekânsal uzaklığın etkileri bakımından taraflara işin yürütülmesinde karşılıklı yükümlülüklerde faydalı olacaktır.

Evde çalışan işçi, işveren tarafından verilmiş olan araç ve gereçlere varsa bilgi iletişim teknolojisi araçlarına özen borcu gereği dikkatli bakmak zorundadır. TBK md.464/3' gereği, işçi kendisine verilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılamaz hâle getirdiğinde, bu malzeme veya araçların o gün için geçerli rayiç bedeli kadar işverene karşı sorumludur. Fakat evde çalışan işçinin kendi kusurunun belirlenmesinde işle ilgili malzeme ve araçları kullanırken gerekli eğitim ve uzmanlığa sahip olup olmadığı, işverenin bu konuda gerekli bir eğitim varsa bunu evde çalışan işçiye verip vermediği saptanmalıdır.

Evde çalışmada çalışılan mekânın hem işçinin özel alanı hem de işini ifa ettiği alan olması sebebiyle işçinin çalışma ve dinlenme süreleri iç içe geçmekte ve ayırt edilmesi mümkün görülmemektedir.

Evde çalışan işçinin ücretinin ödenmesi esasları evde hizmet sözleşmesi bakımından TBK ile düzenlenmiştir. TBK md.466/1 gereği, işçiye, işveren tarafından ara vermeden çalıştırıldığı takdirde, onbeş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklarla çalıştırıldığı takdirde her ürün tesliminde ödeme yapılır. Evde çalışan işçiye emsal işçiye göre aynı ücretin ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca TBK md.462/1 ile işveren işçiye her yeni iş verdiği iş için ödeyeceği ücreti de yazılı olarak bildireceği açıklanmıştır. TBK 462/2'de ise işin verilmesinden önce iş için ücretin yazılı olarak bildirilmediği takdirde bu işlerde uygulanan alışılmış ücretin ödeneceği açıklanmıştır.

TBK md.462/1 gereği, işverenin evde çalışan işçiye malzeme sağlama borcu, evde çalışan işçinin gerekli olan malzemeyi alıp işverenin bunun karşılığında evde çalışan işçiye ödeme yapması şeklinde de gerçekleştirilebilir.

İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işçilerin karşılaşılabileceği riskleri önlemek ve gerekli koruyucu tedbirleri almak yükümlülüğü bulunmaktadır. İşin evde ifa edilmesi veya işverenin ana işyerinde ifa edilmesi arasında bu bakımdan bir fark bulunmamaktadır. TBK md.417/2 ile işverenin işyerinde gerekli her türlü önlemi alması yükümlülüğü getirilmiştir. Evde çalışma uygulamasının Covid-19 pandemisi sonrası artış göstermesiyle firmaların evde çalışmada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli önlemleri alma ve gerekli eğitimleri verme farkındalığının artması gerekmektedir. Bunlar gerçekleştiği takdirde dahi iş sağlığı ve güvenliği amacıyla denetim yapılması evin işçinin yaşam alanı olmasından, evde çalışan işçinin kişilik haklarını ihlal etme durumu

oluşabileceğinden iş sözleşmesi ile taraflar arasında evde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin nasıl alınacağı ve nasıl denetleneceği belirlenmelidir.

4857 sayılı İşK ile işçinin özel hayatının gizliliğini doğrudan düzenleyen bir maddeye yer verilmemiştir. İş Kanunu mevzuatında evde çalışmada işçinin mahremiyetinin korunmasını sağlayacak bir denetim maddesinin oluşturulması faydalı olacaktır.

Evde çalışma uygulamasının sona ermesi, ölüm ve tarafların anlaşması ile sona erme bakımından tipik iş ilişkisiyle aynıdır. Evde çalışan işçiye deneme amacıyla iş verilmiş ise söz konusu olan deneme süreli bir iş sözleşmesi olmayacak, TBK md.468/1 ile açıklandığı üzere aksi kararlaştırılmadıkça sözleşme deneme süresi için kurulmuş sayılacak ve bu sürenin sonunda kendiliğinden sona erecektir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md.2/3 ile işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçi olarak tanımlanan kişiler olarak açıklanmıştır. Bu bakımdan evde bağımlı çalışan on beş yaşını doldurmuşsa STİSK kapsamında işçi sıfatına sahip olmakta ve sendikaya üye olabilmektedir. Sendikal faaliyetlere katılım hakkında tipik iş ilişkisinin olduğu işyerleri için düzenlemeler bulunmaktayken evde çalışmada sendikal faaliyetlere katılımın nasıl yapılacağı belirsizdir. Bu konuda düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Evde çalışan işçinin işyeri sendika temsilcisi olması ise pratikte mümkün görünmemektedir. STİSK md.27/4 ile işyerlerinde sendika temsilcilerinin görevlerini etkin olarak yapmalarına imkân tanıyacak kolaylıkların sağlanması ifade edilirken esnek çalışma uygulamaları içinde çalışan işçilerin durumları da açıklığa kavuşturulmalıdır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre bu tezin konusunu oluşturan evde bağımlı çalışan işçi md.4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Bu kapsamda sigortalı sayılmak için işçinin bir işverene bağımlı olarak çalışmasından başka, md.6 ile belirtilen istisnalar içinde yer almaması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Adınır, K. M. (2019). İşverenin Yönetim Hakkı (1. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.
- Akçacı, T. ve Erol, S. (2012). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (1. Baskı). Orion Kitabevi.
- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/315288> Erişim Tarihi 02/03/2023.
- Akıntürk, T. ve Ateş, D. (2019). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri (28. Baskı). Beta Yayınları.
- Akman, A. (2018). İşverenlerin Uzaktan Çalışma Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Yükümlülükleri. *Yaklaşım Dergisi*, (311), 145-147.
- Aktay, A. N. (2019). Toplu İş Hukuku (2. Baskı). Lykeion Yayınları.
- Akyiğit, E. (2021a). İş Hukuku (13. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2021b). Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı (2. Bası). Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2011). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (1. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (1995). İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, (19)
- Albayrak Zincirlioğlu, C. (2021). İş Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 272-305. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1858577> Erişim Tarihi 15/06/2021.
- Alp, M. (2020). Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi. Pandemi Sürecinde İş Hukuku (1. Baskı, 103-128) içinde. On İki Levha Yayıncılık.
- Alper, Y. (2019). Sosyal Sigortalar Hukuku (10. Baskı). Dora Yayınevi
- Anayurt, Ö. (2012). Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları (12. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Ardıç, K. ve Özdemir, Y. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi (2. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Arslan Ertürk, A. (2007). Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu [Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=ZFrP_uqLzx3JMYhtPScjEQ&no=dkZyYW51K5oekb5CLkmS2Q Erişim Tarihi 11/03/2022.

- Aslan, H. (2016). Ev Eksenli Çalışan Kadınların Sosyal ve Ekonomik Hayatlarına İlişkin Bir Saha Araştırması: Denizli İli Örneği. *Fe Dergi*, 8 (1), 68-90. https://doi.org/10.1501/Fe0001_00000000152. https://cins.ankara.edu.tr/15_15.pdf Erişim Tarihi 04/08/2021.
- Aydınöz, G. (2014). İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. [file:///C:/Users/PC/Desktop/Evde%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma/%C4%B0%C5%9F%20Hukukunda%20Tele%20\(Uzaktan%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20\).pdf](file:///C:/Users/PC/Desktop/Evde%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma/%C4%B0%C5%9F%20Hukukunda%20Tele%20(Uzaktan%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20).pdf).
- Aydıntan, B. ve Kördeve, M. K. (2016). Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 1-22. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/222709> Erişim Tarihi 18/08/2021.
- Baskan, Ş.E. (2017). Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21(2) 3-46. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahbvuhfd/issue/48091/608087> Erişim Tarihi 17/06/2021.
- Başterzi, S. (2020). Kısa Çalışma Kovid 19 Pandemisinde Yeni Yaklaşımlar. Pandemi Sürecinde İş Hukuku (1. Baskı, 3-61) içinde. On İki Levha Yayıncılık.
- Başterzi, S. (2014). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi İşçinin Haklı Menfaati. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 423-450. <https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/17-suleymanbasterzi.pdf> Erişim Tarihi 14/01/2022.
- Baycık, G., Doğan, S. ve Dulay Yaygın, D. (2021). Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 3(70), 1683-1728.
- Baysal, B. (2020). Sözleşmenin Uyarlanması (4. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.
- Berkün, S. (2013). Ev Esaslı Uzaktan Çalışma: Bursa'da Engelli Belediye Çalışanlarının Algıları. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1734130> Erişim Tarihi 08/04/2023.
- Bibby, A. (2017). What Is Telecommuting? A How-To Guide. *Flexjobs*. <https://www.flexjobs.com/blog/post/what-is-telecommuting/> Erişim Tarihi 25/01/2022.
- Biçerli, M. K. (2016). Çalışma Ekonomisi (9. Baskı). Beta Yayınları.
- Bilgin, V., Yazıcı, E. ve Tutar, K. (2014). Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması Teori Kimlik Tutum Beklenti. *Hak-İş Konfederasyonu Yayınları*.
- Bozkurt, V. (2014). Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm (3. Baskı). Ekin Yayınevi.

- Budak, T. (2018). Dijital Ekonominin Vergilendirilmesi (1. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.
- Budd, J. W. (2018). İnsani Bir Çalışma İlişkisi Verimlilik, Hakkaniyet ve Söz Hakkını Dengelemek (1. Baskı). Küre Yayınları.
- Budd, J. W. (2016). Çalışma Düşüncesi (1. Baskı). (F. Man, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Castells, M. (2013). Ağ Toplumunun Yükselişi Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür (3. Baskı). (E. Kılıç, Çev.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Centel, T. (2014). 6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 31, 7-22.
- Centel, T. (1999,11). *TİSK Çalışma Hayatında Esneklik Semineri* [Poster Sunumu]. Türkiye’de Esneklik, İstanbul, Türkiye.
- Ceylan Ataman, B. (2016). Çalışma Ekonomisi Teori ve Politikalar (2. Baskı). İmaj Yayıncılık.
- Ceylan Ataman, B. (2000). Esnek Çalışmada Uzlaşma Arayışları. *Mülkiye Dergisi*, 24(225), 125-144. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/284> Erişim Tarihi 19/12/2020.
- Chung, H. ve Van der Horst, M. (2018). Flexible Working and Unpaid Overtime In The UK: The Role Of Gender, Parental and Occupational Status. *Social Indicators Research*.
- Civan, O. E. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Üreticinin (İmalatçının) Yükümlülüğü ve Sorumluluğu. S. Başterzi (Ed.), Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt 2(2015-2063) içinde. Beta Yayınları.
- Civan, O. E. (2010). İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 26, 527-573.
- Çankaya, Y. (2021). İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği (1. Baskı). Beta Yayınları.
- Çelenk, H. (2008). Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=NE981GJ51ZmaRKY16IF63A&no=yFaIa67oXl0f86zKau25fg> Erişim Tarihi 4/10/2021.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. Ve Canbolat T. (2020). İş Hukuku Dersleri (33. Baskı). Beta Yayınları.
- Çelik, A. (2019). Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye (2. Baskı). Kitap Yayınevi.
- Çelik, K. D. (2019). Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi (1. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.

- Çelikel, A. ve Öztekin Gelgel, G. (2018). Yabancılar Hukuku (24. Baskı). Beta Yayınları.
- Çetin, İ. (2014). Teknolojinin İstihdama ve İş Hukukuna Etkisi. *Sayıştay Dergisi*(95), 49-75. <https://dergi.sayistay.gov.tr/Upload/95906369/files/dergi/pdf/der95m3.pdf> Erişim Tarihi 26/01/2022.
- Çiray, U. ve Yahşi, F. (2019). İşveren Lehine Yargıtay Kararları (1. Baskı) Hayat Yayınları.
- Daşkiran, L. (2021, Eylül). Ev Ofisinizi Yeniden Düzenlemenin Şimdi Tam Zamanı. Fortune Türkiye Dergisi.
- Demir, F. (2018). En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması (11. Baskı). Albi Yayıncılık.
- Demircioğlu, A. M., Korkmaz, D. ve Kaplan H. A. (2018). Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası (4. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Demircioğlu A. M. ve Kaplan, H. İ. (2016). Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (1. Baskı). Beta Yayınları.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2013). İş Hukuku (17. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2015). Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ulikidince/issue/21614/232174> Erişim Tarihi 6/01/2022.
- Doğan, G. (2014). Sürekli Borç İlişkilerinde Borçlunun Temerrüdü. *Ankara Barosu Dergisi*, (4). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abd/issue/33819/374527> Erişim Tarihi 6/02/2022.
- Dulay, D. (2016). Türk İş Hukukunda Evde Çalışma (1. Baskı). Turhan Kitabevi.
- Dulay Yangın, D. (2016). 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (36), 148-171.
- Duman, C. (2021). Pandemi Sonrası Uzaktan Çalışma Kalıcı Olacak Mı? Indyturk. <https://www.indyturk.com/node/381356/turkiyeden-sesler/pandemi-sonrası-uzaktan-çalışma-kalıcı-olacak-mı> Erişim Tarihi 8/12/2021.
- Eğilmez, M. (2019). Ekonominin Temelleri Kavramlar ve Kurumlar (4. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Ekin, A. (2011). Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri. S. Başterzi (Ed.), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt 2, (1385-1408) içinde. Beta Yayınları.

- Emre, N. ve Yılmaz, G. (2021). Covid-19 Virüsü Özelinde Pandeminin Hukuki Niteliği ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yeni Tartışmalar. M. Özekes (Ed.), Covid-19 Salgınının Hukukî Boyutu (2. Baskı, 1129-1145) içinde. On İki Levha Yayıncılık.
- Engelliler Hakkında Kanun. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378-20130425.pdf> Erişim Tarihi 20/03/2022.
- Engin, Y. (2002). Sendikacılık Sivil Toplum ve Yeni Duruşlar. Öz İplik İş Sendikası Eğitim Yayınları.
- Erdoğan, S. (1994). Türk İşçileri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik. *Çalışma Hayatında Esneklik* (1. Baskı). Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları.
- Erol, A. (2021). Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İşçi Benzeri Çalışan Kavramı (1. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Ertürk, Ş. (2016). İş Sözleşmesinin E-Posta Veya Kısa Mesaj (SMS) İle Feshi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (36), 33-46.
- Etc, H. (2018). 2000 Sonrasında Türkiye'de Gerekçeleri İle Sendikal Kriz. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/609883>
- Eurostat (2020, Haziran). How Usual Is It To Work From Home? <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200206-1> Erişim Tarihi 18/12/2021.
- Evlice, E. (2019). Engellilerin Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri. *Asya Studies*, 1(7), 79-92. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asya/issue/44336/482766> Erişim Tarihi 10/07/2022.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan D. (2019). Bireysel İş Hukuku (9. Baskı). Beta Yayınları.
- Eyrenci, Ö. ve Bakırcı, K. (2000). Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme. İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Gorz, A. (2014) Yaşadığımız Sefalet (2. Baskı). (N.Tutal, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Gökçeoğlu Balcı Ş. (2017). Sosyal Güvenlik Hakkı Açısından Yaşlı Bakımı (1. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.
- Göktaş, B. K. (2014). E-Bildirge Klavuzu (1. Baskı). Legal Yayıncılık.
- Göktaş, S. (2021). Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu. *Anayasa Yargısı*, 38 (2) 1- 55
- Gülmez, M. (2019). 1919-2019 ILO-Türkiye İlişkilerinin Yüzyılı. Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi

- Gülmez, L. C. (2019). Ekonomik Daralma Dönemlerinde Uzaktan Çalışma. *HR Dergi*, <https://hrdergi.com/ekonomik-daralma-donemlerinde-uzaktan-calisma> Erişim Tarihi 04/03/2022.
- Gülver, E. (2014). Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72 (2), 103-122.
- Gümüş, İ. ve Koç, M. (2019). Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Mali Çözüm Dergisi*, 29(154)71-156.
- Günay, C. İ. (2020). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (6. Baskı). Yetkin Yayınları.
- Günay, C. İ. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik. *Kamu-İş*, 7 (3), <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7310.pdf> Erişim Tarihi 12/02/2022.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2020). Bireysel İş Hukuku (6. Baskı). Nisan Kitabevi.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu N. (2020). Sosyal Güvenlik Hukuku (18. Baskı). Beta Yayınları.
- Güzel, A. (2022). İş Sözleşmesinin Eylemli Feshi ve Uygulama Sonuçları. <https://dergipark.or.tr/tr/download/article-file/2717842> Erişim Tarihi 05/04/2023.
- Güzel, A. (1997). Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme. *Kamu- İş Dergisi*, 4 (2), <https://www.tuhis.org.tr/pdf/426.pdf> Erişim Tarihi 18/02/2022.
- Habertürk (2021). Evden Çalışma İstatistikleri. <https://haberturk.com/evden-calisma-istatistikleri-3074765> adresinden 27 Kasım 2021 tarihinde alınmıştır.
- Hekimler, A. (2012). Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 1-10. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/667602> Erişim Tarihi 05/04/2022.
- Hıdır Özcan, A. ve Bayarçelik, E. B. (2020). Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/976486> Erişim Tarihi 02/03/2023.
- Hill, C. (2015). İngiliz Devrimler Çağı (1. Baskı). (L. Akalın, Çev.). Kaynak Yayınları
- Huws, U. (2018). Küresel Dijital Ekonomide Emek Sibertaryanın Oluşumu (1. Baskı). (C. Şenesen, Çev.). Yordam Kitap.
- International Labour Organization (2022). Work From Home A Policy Prescription. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/newsitem/wcms_755686.Pdf Erişim Tarihi 02/03/2022.

- International Labour Organization (2020). Working From Home: E Stimating The Worldwide Potantial. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf Erişim Tarihi 03/04/2022.
- International Labour Organization (1996). Home Work Convention (No. 177), Home Work Recommendation (No. 184).
- İnciroğlu, L.(2020). alışma Hayatında Esnek alışma Uygulamaları (2. Baskı). Legal Yayıncılık.
- İnciroğlu, L. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşveren Hukuki ve Cezai Sorumlulukları (2. Baskı). Legal Yayıncılık.
- Jain, H. ve Hassard, J. (2014). Precarious Work: Definitions, Workers Affected and Osh Consequences. EU-OSHA. https://oshwiki.eu/wiki/Precarious_work:_definitions_workers_affected_and_OS_H_consequences Erişim Tarihi 16/04/2022.
- Jun, C. (2021,Mart). Gig ekonomisi hızla gelişiyor. *China Today Türkiye*, (52).
- Kalabalık, H. (2018). Temel Hukuk Bilgisi (9. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Kandemir, M. (2014). Evde alışma ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72 (2), 143-166. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97922> Erişim Tarihi 08/04/2023.
- Kandemir, M. (2011). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele alışma. Legal Yayıncılık.
- Kaya, P. A. ve Ertuğrul Yılmazer, I. U. (2017). Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda alışma Hakkı. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/432546> Erişim Tarihi 17/04/2023.
- Kaya, M. ve Burtan Doğan, B. (2016). Esnek alışma Modeli: Ev Eksenli alışma. *Elektronik ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (58). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/24419/258837> Erişim Tarihi 12/02 2022.
- Kılıç, C. (2021, Mayıs). Hibrit çalışmaya hazır mısınız? Milliyet Gazetesi.
- Kılıç, C. (2017, Ekim). İşçi işe işveren arasındaki bağ: Sendika temsilcileri. Milliyet Gazetesi.
- Kılıç, C. (2015). Çalışma Hayatı Sorular Sorunlar ve neriler (1. Baskı). Doğan Egmont Yayıncılık.
- Kılıçoğlu, M. ve şenocak, K. (2008). İş Kanunu şerhi (1. Baskı). Legal Yayıncılık.

- Kalkış, İ. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği (2. Baskı). Dora Yayınları.
- Kocabaş, F., Besler S. ve Canbey Özgüler V. (2017). Çalışan Kadınlara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma: Eskişehir El Sanatları Pazarı Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (18) 178-201. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/289626> Erişim Tarihi 13/02/2022.
- Koç, M. ve Gümüş, İ. (2018). Türkiye’de Çalışma Hayatı. M. Aykaç (Ed.), Türkiye’nin Toplumsal Yapısı (Birinci Baskı, 243-279) içinde. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi. [file:///C:/Users/PC/Downloads/TurkiyeninToplumsal%20Yapisi%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/TurkiyeninToplumsal%20Yapisi%20(1).pdf) adresinden 17 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Koç Tangün, S. (2021). Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği. K. Doğan Yenisey ve S. Ergüneş Emrağ (Ed.), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV (1. Baskı, 265-288) içinde. On İki Levha Yayıncılık.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları A. (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları Türkiye ve AB Ülkeleri (2. Baskı). Ekin Yayınevi.
- Korkusuz, R. ve Uğur, S. (2013). Sosyal Güvenlik Hukuku (1. Baskı). Ekin Yayınları.
- Kökkılınç, A. G. (2019). Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 537-557.
- Kul Parlak, N. (2016). İş Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 109-137. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/265273> Erişim Tarihi 22/02/2022.
- Kurşun, U. C. (2021). Genel Hizmet Sözleşmesi ve İşçinin Borçları [Yüksek lisans tezi, Doğu Üniversitesi]. Dosya/C:/ User/PC/Downloads/705305.pdf adresinden 3 Nisan 2022 tarihinde alınmıştır.
- Kurt, R. (2020, Aralık). Kısa çalışmada neler değişti? Dünya Gazetesi.
- Kutlu, M. (2019). Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmelerine Etkileri (1. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.
- Limuncuoğlu, S. A. (2021). Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları (1. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Mahiroğulları, A. (2016). Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık (3. Baskı). Ekin Yayınevi.
- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1 (1), 9-33.

- Makas, R. (2012). Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(4), 149-180.
- Man, F. (2013). Türkiye’de Devletin Çalışma İlişkileri İdeolojisi Bir 12 Eylül Dönemi Kapatılma İddianamesi Okuması (1. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.
- Manav, A. E. (2015). İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789086> Erişim Tarihi 05/04/2023.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı M. ve Baysal U. (2022). İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku (6. Baskı). Lykeion Yayıncılık.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008). İş Hukuku (3. Baskı). Turhan Kitabevi.
- Morley, M. J., Gunnigle, P. ve Collings D. G. (Ed.). (2006). Global Industrial Relations (First Published). Routledge.
- Mülayim, B. O. (2019). Türk İş Hukukunda Avrupa Birliği Yönergeleri Çerçevesinde Denkleştirme Uygulaması. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 68 (3), 635-664.
- Nurmukhambetova, A. (2017). İş Kanununun Yeni Düzenlenmesi Karşısında Geçici İş İlişkisi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/753591> Erişim Tarihi 06/04/2022.
- Öçal, B. (2021). Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları (1. Baskı). Yetkin Yayınları.
- Öçal, M. ve Çiçek, Ö. (2021). Neo-Liberalizmin Gölgesinde İstihdam: Dünyada İstihdamın Durumuna İnsani Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (80), 321-363.
- Ozaki, M. (Ed.). (2003). Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik Sosyal Tarafların ve Devletin Rolü. (R. Işık, Çev.). Türkiye İş Kurumu.
- Önsal, N. (2020). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Hukuku Sorular Yanıtlar (1. Baskı). Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Ören, K. (2013). Çalışma Sosyolojisi (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özcan, C. (2016, Haziran). Yeni istihdam biçimi olarak uzaktan çalışma. Dunya.com/kose-yazisi/yeni-istihdam-bicimi-olarak-uzaktan-calisma/28457 adresinden 25 Aralık 2021 tarihinde alınmıştır.
- Özcüre, G. (2014). Avrupa Birliği’nin İstihdam Ve Sosyal Politikası (1. Baskı). Derin Yayınları.
- Özdemir, E. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri (1. Baskı). Vedat Kitapçılık.

- Özdemir, S. ve Parlak Z. (2011). Kobi'lerde Esnek Çalışma. İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özel, S. ve Pürselim Arning, H. S. (Ed.). (2020). Atipik Sözleşmelere Uygulanacak Hukuk (1. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.
- Özkan, Ö. ve Hamzaoglu O. (2014). Esnek İstihdamın İşçi Sağlığına Etkileri. Kapitalist Üretim İlişkilerinde Yeniden Esneklik Türkiye'de Esnek Çalışma (1. Baskı, 191-213) içinde. Evrensel Basım Yayın.
- Özkan, Z. A. (2019). İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu (1. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.
- Öztürk İnal, B. (2022). Uzaktan Çalışma (1. Baskı). Platon Plus Yayıncılık.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/950249> Erişim Tarihi 11/07/2022.
- Parker, M., Fournier, V. Ve Reedy P. (2010). Alternatifler Sözlüğü (1. Baskı). (B. Doğan ve E. Aydın, Çev.). NTV Yayınları.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (60)1-60. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9654> Erişim Tarihi 16/02/2022.
- Reynolds, B. W. (2022). Evden çalışmanın tam tarihi. <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home> Erişim Tarihi 25/02/2022.
- Rogers, D. (2017). Dijital Dönüşümde Oyunun Kuralları (1. Baskı) (İ. Büyükdevrim Özçelik, Çev.). Mapfre Sigorta.
- Sadioğlu U. ve Altay S. (2020). Post-Fordizm ve Kamu Yönetimine Yansımaları. *Sosyo ekonomi*, 372-352. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/885231> Erişim Tarihi 20/04/2022.
- Saruhan Ş. C. ve Yıldız, M. L. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve Uygulama (2. Baskı). Beta Yayınları.
- Senyen Kaplan T. (2019). Bireysel İş Hukuku (10. Baskı). Gazi Kitabevi
- Schwab, K. (2016). Dördüncü Sanayi Devrimi (1. Baskı). (Z. Dicleli, Çev.). Optimist Yayınları
- Sur, M. (2020). İş Hukuku Toplu İlişkiler (9. Baskı) Turhan Kitabevi.
- Süzek, S. (2013). İş Hukuku (9. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Şakar, M. ve Erkan Şahin, D. (2021). Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 249-267.

<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2160502> Erişim Tarihi 22/02/2022.

- Şakar, M. (2020). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku (13. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Şen, E. (2017). Evde Hizmet Sözleşmesi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/394362> Erişim Tarihi 09/12/2021 tarihinde alınmıştır.
- Şen, M. (2018). Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları. Sosyal Güvenlik Dergisi, 8(2), 129-152.
- Şentürk, M. (2018). İş Hayatında Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma (1. Baskı) Beta Yayınları.
- Tanıl, F. (2016). Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (1. Baskı). Akademisyen Kitabevi.
- Taşçı, F. (2018). Sosyal Politikada Dezavantajlı Gruplar: Tarih, Yaklaşım ve Uygulama (1. Basım). Kaknüs Yayınları.
- Temir, A. (2016). İşçilerin Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Esnek Çalışmaları ve Yarım Çalışma Ödeneğinin Usul ve Esasları. *Yaklaşım Dergisi*, (279)
- Temir, A. (2015). Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri (1. Baskı). Yaklaşım Yayıncılık.
- Tezel, A. (2014, Temmuz). Engelli- özürlü emeklisi çalışabilir. Habertürk. <https://www.haberturk.com/yazarlar/ali-tezel-1016/965342-engelli-ozurlu-emeklisi-calisabilir> Erişim Tarihi 25/04/2022.
- Tilev, F. (2018). Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/602417> Erişim Tarihi 15/03/2022.
- Tiyek, R. (Ed.). (2016). Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri (2. Baskı). Dora Yayınları.
- Tokol, A. (2019). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler (8. Baskı). Dora Yayıncılık.
- Topçuk, Y. (2006). Esnek Çalışma ve Esnek Çalışmanın Sosyal Güvenliği [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Tuaç Yılmaz, P.(2020) Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (43), 254-273.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2013). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (16. Baskı). Beta Yayınları.
- Tuncay, C. (2007, Haziran 14). Geçerli Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve İşe İade Davaları Toplantısı [Sözlü sunum] İş Kanunu Toplantı Dizisi-IV. Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

- Turna, F. (2021). ABD Modeliyle Karşılaştırmalı Olarak Vergi Hukukunda Evden Çalışma (1. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2010). İşletme Yönetimi (1. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Türker Ç. (2017) Ev Hizmetlerinde Çalışanlara İlişkin Önemli Ayrıntılar. *Yaklaşım Dergisi*, (296).
- Uğur, M. (2018). Hastalık Sebebiyle İş Akdinin İşveren Tarafından Feshi. *Yaklaşım Dergisi*, (304),
- Ulucan, D. (2007). Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı. Hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimizgozel/dulucan.pdf adresinden 22 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Uluslararası İşgücü Kanunu (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6735.pdf> Erişim Tarihi 15/07/2022.
- Uncular, S. (2020). Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasiyatıyla İzleme.
- Uşen Ş. (2020). Covid-19 Salgını Döneminde Zorunlu Evden Çalışma İş ve Özel Yaşama Etkileri. Özet Rapor. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi. <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=ozet.inkam.-evden-calisma.pdf> Erişim Tarihi 06/01/2022.
- Üzüm, B. ve Şenol L. (2019). İşletmecilikte Yeni Yaklaşımlar Dizini (1. Baskı). Umuttepe Yayınları.
- Yavuz, A. (1999). Esnek Çalışma [Seminer]. Çalışma Hayatında Esneklik Semineri. TİSK Yayınları. İstanbul, Türkiye.
- Yazar Aslan, B.(2021). Çalışma Hayatına Esneklik Sağlayan Düzenlemeler Üzerine Bir Değerlendirme. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1591689> Erişim Tarihi 09/01/2022.
- Yazar Aslan, B. ve Açıkgöz, Ş. (2019). OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Esnekliği ve Güvenceli Esneklik Göstergelerine Yönelik Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2), 45-68
- Yıldız, G. B. (2021). Covid-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (45) 128-143.
- Yılmaz, Ö. (2020, Kasım). İş dünyasında yeni bir kavram: Gig ekonomisi. kariyer.net/ik-blog/is-dunyasinda-yeni-bir-kavram-gig-ekonomisi/ adresinden 2 Ocak 2022 tarihinde alınmıştır.

Yürekli, S. (2020). Çalışma Hayatında Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Etkileri.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1173349> Erişim Tarihi
15/12/2021.



ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Hasan YUYUCU	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölümü	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Makale ve Bildiriler	
1. Yuyucu, H. (2019). Çalışmanın Dönüşümü Üzerine Kısa Bir Değerlendirme. <i>Emek ve Toplum Dergisi</i> , 8 (20).	
2. Yuyucu, H. (2022). Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Ödenmesi. <i>Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi</i> , 19 (76).	