

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

# **TÜRK İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMA**

## **YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Elif ALP**

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

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT**

**TEMMUZ - 2012**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ




TÜRK İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif ALP

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

Bu tez 24.07/2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / ~~Çoğunluk~~ ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT	Kabul	
Yrd. Doç. Dr. Damla KÜÇÜK	Kabul	
Yrd. Doç. Dr. Serdar ORHAN	Kabul	

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Elif ALP**

**24.07.2012**

## ÖNSÖZ

Tezin yazılması aşamasına fikir ve görüşlerini belirterek çalışmamı sahiplenen danışman hocam Prof. Dr. Ercan Akyiğit'e teşekkür ve saygılarımı sunarım. Ayrıca, varlığıyla her zaman yanımda olduğunu hissettiren değerli hocam Prof.Dr. Zeki Erdut'a teşekkürü bir borç bilirim. Tezimin yazım aşamasında bana her türlü desteği gösteren arkadaşlarım Arş.Gör.Özge Alev Sönmez ve Arş.Gör. Yasemin Başmanav'a da teşekkür ederim. Yaşadığım sıkıntılı zamanlarda bana destek olan Yrd.Doç.Dr. Abdurrahman Benli, Yrd.Doç.Dr. Tuncay Yılmaz ve arkadaşım Arş.Gör.Bora Yenihan'a ayrıca teşekkür ederim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini esirgemeyen hakkını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme ve aileme şükranlarımı sunarım.

**Elif ALP**

**24.07.2012**

# İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR .....</b>	<b>v</b>
<b>TABLolar LİSTESİ.....</b>	<b>vi</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>vii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>viii</b>
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİ.....</b>	<b>4</b>
1.1.İş Sözleşmesi Kavramı.....	4
1.1.1. İş Sözleşmesinin Tanımı.....	4
1.1.2.İş Sözleşmesinin Unsurları... ..	7
1.1.2.1.İş Görme .....	7
1.1.2.2.Ücret .....	9
1.1.2.3. Bağımlılık .....	11
1.2. İş Sözleşmesinin Tarafları.....	16
1.2.1. İşçi.....	16
1.2.2.İşveren.....	19
1.3.Tipik /Atipik İş Sözleşmeleri... ..	21
1.3.1.Tipik / Atipik İş İlişkisi Kavramları.....	21
1.3.2. Atipik İş Sözleşmesi Türleri .....	24
1.3.2.1.Belirli Süreli İş Sözleşmesi.....	24
1.3.2.2.Kısmi Süreli İş Sözleşmesi .....	28
1.3.2.3.Deneme Süreli İş Sözleşmesi .....	30
1.3.2.4. Takım Sözleşmesi.....	32
1.3.2.5.Ödünç İş İlişkisi.....	34
1.3.2.6.Pazarlamacılık Sözleşmesi .....	36
1.3.2.7.Evde Hizmet (Evde Çalışma) Sözleşmesi .....	37
<b>BÖLÜM 2: GENEL OLARAK EVDE ÇALIŞMA.....</b>	<b>39</b>
2.1.Evde Çalışma Kavramı .....	39
2.1.1.Evde Çalışmanın Tanımı.....	39

2.1.2.Evde Çalışmanın Unsurları .....	43
2.1.2.1.Çalışmanın Ev Eksenli Olması.....	43
2.1.2.2.Çalışmanın Bir Veya Birden Fazla İşverene Bağımlı Olarak Ücret Karşılığı Yerine Getirilmesi .....	45
2.1.2.3.İşçinin Meydana Getirdiği Mallar İçin Ayrı Bir Mal Piyasası'na SahipOlmaması .....	48
2.2.Evde Çalışma Türleri... ..	49
2.2.1.Geleneksel Evde Çalışma.....	49
2.2.2.Tele Evde Çalışma .....	50
2.3.Evde Çalışmanın Özellikleri .....	52
2.3.1. Evde Çalışan İşgücünün Kadın Yoğunlukta Olması... ..	52
2.3.2.Evde Çalışanların Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olmaması.....	55
2.3.3.Evde Çalışmanın Yaygın Olduğu İktisadi Faaliyet Alanları .....	56
2.4. Evde Çalışmanın Tarihsel Gelişimi .....	57
2.4.1.Dünyada Evde Çalışmanın Tarihsel Gelişimi.....	57
2.4.2.Türkiye'de Evde Çalışmanın Tarihsel Gelişimi.....	63
2.5.Evde Çalışmanın Yaygınlaşmasının Gerekçeleri.....	67
2.5.1. Esnekleşme .....	67
2.5.2. Rekabet Gücü Elde Etme .....	69
2.5.3. Yeni Teknolojiler .....	72
<b>BÖLÜM 3: TÜRK İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMANIN YERİ.....</b>	<b>76</b>
3.1.Türk Hukukunda Evde Çalışmanı N Hukuki Temelleri .....	76
3.2.Bireysel İş Hukuku Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu .....	77
3.2.1. Evde Çalışmanın İş Sözleşmesine Dayanması.....	77
3.2.2.Evde Hizmet Sözleşmesinin Tarafları.....	85
3.2.3. Evde Hizmet Sözleşmesinde Tarafların Borçları.....	87
3.2.3.1. Evde Hizmet Sözleşmesine Göre Evde Çalışanın Borçları .....	87
3.2.3.2. Evde Hizmet Sözleşmesinde İşverenin Borçları .....	93
3.2.4. Evde Çalışmanın 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Olması.....	100
3.2.4.1.Evlerde Hısımlar Arasında Yapılan İşler.....	100

3.2.4.2.Ev Hizmetleri.....	102
3.2.5.Evde Çalışanlara Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Uygulanması.....	103
3.2.6.Evde Hizmet Sözleşmesinin Son Bulması.....	105
3.2.6.1. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Sözleşme Süresinin Sona Ermesi.....	106
3.2.6.2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi.....	107
3.2.6.3. Hizmet Sözleşmesinin Haklı Sebeplerle (Derhal) Feshi Yoluyla Sona Erdirilmesi.....	109
3.2.6.4. Hizmet Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Ölümü İle Sona Ermesi.....	112
3.3. Toplu İş Hukuku Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu.....	113
3.3.1. Sendikalar Kanunu Açısından Evde Çalışma.....	113
3.3.1.1. Sendika Üyeliği Açısından Evde Çalışma.....	113
3.3.1.2. İşyeri Sendika Temsilcisi Açısından Evde Çalışma.....	114
3.3.1.3. Sendikal Faaliyetler Açısından Evde Çalışma.....	117
3.3.2. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Açısından Evde Çalışma.....	118
3.3.2.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu.....	118
3.3.2.2. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu.....	119
3.3.2.3. İş Mücadelesi Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu.....	121
3.4. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu.....	124
3.4.1. Sigortalılık Niteliğinin Kazanılması Açısından Evde Çalışma.....	124
3.4.1.1. İş Sözleşmesine Göre Çalışan Sigortalılar Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu.....	124
3.4.1.2. Bağımsız Çalışma Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu.....	127
3.4.1.3. Sigortalılık Hallerinin Çakışması Durumunda Evde Çalışanların Hukuki Durumu.....	128
3.4.1.4. Evde Çalışanlardan Sigortalı Sayılmayanlar.....	129
3.4.2. Sosyal Sigorta Edimlerinden Yararlanma Açısından Evde Çalışanlar.....	129
3.4.3. Genel Sağlık Sigortası Açısından Evde Çalışanlar.....	132

<b>SONUÇ.....</b>	<b>134</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>137</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>149</b>



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devleti
<b>BK</b>	: Borçlar Kanunu
<b>CEEP</b>	: Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi
<b>ETUC</b>	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>İş K</b>	: İş Kanunu
<b>md</b>	: Madde
<b>MK</b>	: Medeni Kanun
<b>Sen. K</b>	: Sendikalar Kanunu
<b>SSGSSK</b>	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>TBK</b>	: Türk Borçlar Kanunu
<b>TC</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TSGLK</b>	: Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UÇÖ</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>UNICE</b>	: Avrupa İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>vd</b>	: ve devamı

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1</b> : Evde Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı .....	55
<b>Tablo 2</b> : Evde Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumlarına Kayıtlılık Durumu .....	56
<b>Tablo 3</b> :Türkiye’de Evde Çalışanların İktisadi Faaliyet Koluna Göre Dağılımı .....	57
<b>Tablo 4</b> :Türkiye’de Evde Çalışanların İktisadi Faaliyet Kollarının Yıllara Göre Dağılımı .....	58
<b>Tablo 5</b> : Türkiye’de Evde Çalışan Sayısı .....	65

<b>TezinBaşlığı:</b> Türk İş Hukukunda Evde Çalışma	
<b>TezinYazarı:</b> Elif ALP	<b>Danışman:</b> Prof.Dr.Ercan AKYİĞİT
<b>KabulTarihi:</b> 24.07.2012	<b>SayfaSayısı:</b> viii (önkısım)+149 (tez)
<b>Anabilimdalı:</b> Çalışma Ekonomisi	<b>Bilimdalı:</b> Sosyal Siyaset
<p>Evde çalışmanın çeşitli tanımları olmasına rağmen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımı genellikle kabul edilmektedir. Bu tanıma göre, evde çalışma; bir işveren veya aracı için işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya malın sağlanmasıdır. 1 Temmuz 2012 Tarihinde yürürlüğe giren Yeni Türk Borçlar Kanunu'nda Evde Hizmet Sözleşmesi başlığı altında evde çalışma düzenlenmiş ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımına benzer bir tanım yapılmıştır.</p> <p>Yeni Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenleme haricinde evde çalışmaya ilişkin 4857 Sayılı İş Kanunu'nda evde çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme yoktur. Bu nedenle öğretilerde evde çalışma bazı görüşlere göre iş sözleşmesine değil eser sözleşmesine dayandığı ve bu nedenle İş Kanununa tabi değildir. Diğer görüşe göre de, işçinin iş görme edimi işverenin işyerinde gerçekleştirilmemesine rağmen yapılan iş, işverenin iş organizasyonu içinde yer almakta dolayısıyla iş sözleşmesinin tüm unsurlarını taşımaktadır. Böylece bu görüşe göre, evde çalışan kişi İş Kanunu anlamında işçidir. Yargıtay kararları ise, ikinci görüşü benimsemektedir. Bu bağlamda, bireysel iş hukuku içerisinde evde çalışanların hukuki statüsü 4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde belirlenir. Bunun yanında, toplu iş ilişkilerini düzenleyen 2821 Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun evde çalışanlara uygulanmasında da eksiklik vardır. Son olarak,benzer şekilde 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun evde çalışanlara uygulanmasında da bazı hukuksal boşluklar bulunmaktadır.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Evde Çalışma, İş Sözleşmesi, Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku, İşçi, Sigortalı	

**Sakarya University Institute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis**

<b>Title of the Thesis:</b> Homeworking in the Turkish Labour Law	
<b>Author:</b> Elif ALP	<b>Supervisor:</b> Prof. Dr. Ercan AKYIĞIT
<b>Date:</b> 24.07.2012	<b>Nu. of pages:</b> viii (pretext) + 149 (main body)
<b>Department:</b> Labour Economics	<b>Subfield:</b> Social Politics
<p>Although there are many descriptions for homeworking, the one defined by the International Labour Organisation is generally accepted. According to that definition, homeworking is to manufacture or to provide a certain good of an employer at her/his home for an employer or an intermediary, as required by a contract without the audition of the employer or the intermediary. Homeworking has been regulated and defined similarly as of the International Labour Organisation under the title of the Homeworking Labour Contract in the New Turkish Law of Obligations that is going to become valid on 1<sup>st</sup> July 2012.</p> <p>There are no other particular regulations related to homeworking in the Labour Law nr #4857, except for that is of in the New Turkish Law of Obligations. For this reason, homeworking in theory is not liable to the Labour Law since homeworking in respect of some aspects relies upon the contract of construction, not upon the labour contract. In respect of another aspect, the work performance of the employer sustains all components of the labour contract since it is involved in the labour organisation of the employer even though that performance in question is not executed in the workplace of the employer. Therefore, the employee who works at her/his home is defined as employee in compliance with the Labour Law according to that aspect. The decisions of the High Court of Appeal, on the other hand, adopt the second aspect. In this context, the legal status of the homeworkers under the individual labour law is ascertained within the scope of the Labour Law nr #4857. Besides, there are some kinds of deficiencies in the execution of the laws that regulate the collective labour relations to the homeworkers; the Law on Trade Unions nr #2821 and the Law on Collective Bargaining Agreement, Strike and Lock-Out nr #2822. In conclusion, there are also some kinds of legal loopholes similarly in the execution of the Law on Social Security and General Health Insurance nr #5510 to the homeworkers.</p>	
<b>Keywords:</b> Homeworking, Labour Contract, Individual Labour Law, Collective Labour Law, Social Security Law, Employer, Insurance Holder	

## GİRİŞ

Genel olarak, bir işverene ya da aracıya bağılı olarak ücret karşılığında işçinin iş görme edimini kendi evinde ya da işyeri dışında kendi seçtiği yerde çalışması olarak tanımlanan evde çalışmanın geçmişi Sanayi Devrimi öncesine kadar dayanmaktadır. Sanayi Devrimiyle birlikte üretim, fabrikalara kaysa da evde çalışma varlığını sürdürmüştür. Günümüzde de evde çalışma tüm Dünya'da özellikle gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaşmaktadır. Son yıllardaki yaygınlaşmanın temel nedeni ise, küreselleşme ile birlikte gelen uluslararası alandaki rekabettir. Bu rekabet işletmeleri artan maliyetlerin düşürülmesi ve esnek çalışma biçimlerinin kabulü baskısı altında tutmaktadır. Bu düşüncelerle işletmeler eve iş vermek suretiyle üretimi adem-i merkezileştirerek maliyeti düşürmeyi amaçlamaktadır. Diğer yandan yeni teknolojilerdeki olağanüstü gelişmeler sonucu da evde çalışma geleneksel anlamının yanında tele evde çalışma şeklini almıştır.

Evde çalışma özellikle tekstil işkolunda olmakla birlikte sanayi sektöründe yaygındır. Ancak, son yıllarda teknolojik gelişmelerle birlikte hizmetler sektöründe de evde çalışmanın arttığı görülmektedir.

Evde çalışma, evde yaşamak zorunda olan, ev kadınları, sakatlar vb. için hem evde kalmak hem de gelir elde etmenin yolu açılmış olmaktadır. Ancak, bununla birlikte evde çalışanların büyük çoğunluğu herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışmaktadır.

Evde çalışmanın bu tarihi gelişimi içinde önemli bir nokta da yasal düzenlemelerdir. Özellikle evde çalışanları, Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında çok ağır koşullarda çalışmaktaydılar. Dolayısıyla, ilk yasal düzenlemeler de bu doğrultuda ortaya çıkmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü, önceleri yaptığı toplantılarda evde çalışmanın tümünden yasaklanması gerektiğini savunmuştur. Ancak, daha sonraları, çıkarttığı çeşitli Sözleşme ve Tavsiye Kararları'nda evde çalışanlara ilişkin çeşitli hükümler getirilmiş son olarak da 1996 yılında evde çalışmaya ilişkin 177 Sayılı ve 184 Sayılı Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir. Evde çalışanlar ile ilgili ilk yasal düzenlemeyi yapan ülke ise 1923 yılında çıkarttığı yasa ile Almanya olmuştur. Türkiye'de ise, özellikle 1980 sonrasında evde çalışanların sayısı artmasına rağmen 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe

giren Türk Borçlar Kanunu'na kadar yasal düzenleme yapılmamıştır. Yeni Türk Borçlar Kanunu'nda ise, Evde Hizmet Sözleşmesi'ne (TBK.md.461-469) yer verilmiştir.

Öğretide ise evde çalışanların İş Kanunu'na tabi olup olmadıkları tartışılmaktadır. Tartışmaların odağı ise, evde çalışmanın iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığı noktasında yoğunlaşmaktadır. Bir yandan evde çalışma işyeri dışında gerçekleştirildiği için iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunu taşımadığı ileri sürülmesine rağmen, diğer yandan ise evde çalışmanın iş organizasyonu içerisinde yer aldığı bu nedenle bağımlılık unsurunu taşıdığı iddia edilmektedir.

İşte tüm bu nedenlerle Türk İş Hukukunda evde çalışmayı anlatırken öncelikle, birinci bölümde öncelikle genel olarak iş sözleşmesi kavramına yer verilmiştir. Bu bölümde, ilk olarak iş sözleşmesi kavramı ele alınarak tanımı ve unsurları anlatılmıştır. Daha sonra küreselleşmesinin etkisiyle ortaya çıkan yeni iş sözleşmelerini de içine alacak şekilde iş sözleşmesi türleri anlatılmıştır. İkinci bölümde ise, genel olarak evde çalışma kavramı üzerinde durulmuş tanımı ve unsurlarına yer verildikten sonra evde çalışmanın özellikleri, evde çalışmanın tarihi gelişimi ve 1980 sonrası artışın gerekçelerine değinilmiştir. Son bölümde de öncelikle, evde çalışmanın Türkiye'de hukuki temelleri anlatılmıştır. Daha ise, bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından evde çalışanların hukuki durumlarına ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, küreselleşmeyle birlikte sayıları hızla artan evde çalışma yöntemiyle istihdam edilenlerin Türk İş Hukuku'nda yeterince korunup korunmadığını ortaya koymaktır.

### **Araştırmanın Önemi**

Geçmiş Sanayi Devrimi öncesine kadar dayanan evde çalışma Sanayi Devrimiyle birlikte ortadan kaybolmamış aksinesanayinin yan kolu haline gelmiştir. 1980'den sonra da evde çalışma artarak günümüze kadar gelmiştir. İşte çok uzun bir geçmişe sahip olan evde çalışma incelenerek Türk İş Hukuku'ndaki yerinin anlatılması açısından bu çalışma önem taşımaktadır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Evde çalışmanın Türk İş Hukuku'ndaki yeri ile ilgili literatüre ulaşabilmek için kitap, dergi, makale vb. kaynaklardan tarama modeli kullanılarak kaynak taraması yapılmıştır.

# **BÖLÜM 1: GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİ**

## **1.1. İş Sözleşmesi Kavramı**

### **1.1.1. İş Sözleşmesinin Tanımı**

İnsanlar gereksinimlerini karşılamak için her gün onlarca sözlü yazılı ya da resmi şekilde veya hiçbir şekle bağlı olmaksızın ekonomik faaliyette veyahut hukuki ilişkilerde bulunmaktadır. Kişiler arasında kurulmuş olan ve genelde borç doğuran bu ilişkileri genellikle, sözleşmeler yoluyla gerçekleştirmektedir. Kişileri değişik nedenlerle birbirine bağlayan sözleşmelerin tümüyle tanımlanması ve yasa ile düzenlenmesi olanaksızdır. Alacak ve borç ilişkilerini düzenleyen Borçlar Kanunu'nda sözleşmeler konu, amaç ve işlevlerine göre sınıflandırılmıştır. Buna göre, Borçlar Kanunu'nda düzenlenen sözleşmeler;

- Mülkiyetin devri borcunu düzenleyen sözleşmeler(satış sözleşmesi TBK. md.207-281; mal değişimi sözleşmesi TBK. md.282-284; bağışlama sözleşmesi TBK.md.285-298) ,
- Bir şeyin kullanılmasını amaçlayan sözleşmeler( kira sözleşmesi TBK.md.299-378; ödünç sözleşmesi TBK.md.379-392),
- İş görme sözleşmeleri (genel hizmet sözleşmeleri TBK.md.393-447; pazarlamacılık sözleşmesi TBK.md.448-460; evde hizmet sözleşmesi TBK.md.461-468; eser (istisna) sözleşmesi TBK.md.470-486; yayım sözleşmesi TBK.md.487-501; vekalet sözleşmesi TBK.md.502-531),
- Bir şeyin saklanmasını amaçlayan sözleşmeler (saklama sözleşmeleri TBK.md.561-580),
- Güvence (teminat) amaçlı sözleşmeler (kefalet sözleşmesi TBK.md.581-603; ömür boyu gelir ve ölünceye kadar bakma sözleşmeleri TBK.md.607-619),
- Ortaklık sözleşmeleri (adi ortaklık sözleşmesi TBK.md.620-649) olarak gruplandırılabilir (Erzumluoğlu, 2011: 21-25).



İş sözleşmesi ise, konusu iş görme sözleşmeleri kapsamında ele alınmaktadır. Tezin konusu açısından iş sözleşmesi kavramı üzerinde durulacaktır.

İş sözleşmesi, bireysel iş hukukunun hatta tümüyle iş hukukunun temelini oluşturur(Akyiğit, 2010: 81). Çünkü, İş Hukukunun tüm kurum ve kurallarının anlam ve işlerliği, iş sözleşmesi temelinde yükselen iş ilişkilerinin varlığına bağlıdır. İş sözleşmesi ayrıca, iş ilişkilerini düzenleyen objektif kuralların belirli bir iş ilişkisinde somutlaşmasını, uygunluğunun sağlanması ve somut çalışma ortamının gereklerine ve değişen koşullara göre iş ilişkilerini uyarlayabilme olanağı veren bir hukuksal araç olması nedeniyle işlevsel önemi giderek artan bir İş Hukuku kaynağıdır (Mollamahmutoğlu, 2004 (a): 55).

İş sözleşmesi başlangıçta Roma Hukukunun etkisiyle “hizmet kirası” biçiminde adlandırılmıştır (Güzel, 1997: 92). Türk Hukuku’nda ise, 1876 Tarihli Mecelle de Roma Hukuku’nun bu köleci emek anlayışının izlerini taşır. Bu yaklaşımla, işçinin istihdamı, “icare-i adem” yani insan kirası adı altında ele alınmıştır. “Ecir” olarak ifade edilen işçi, “ nefsinin kiraya veren kimse” olarak tanımlanmıştır (Işıklı, 2010: 10). Ancak çağdaş iş hukuku, bunun yerine “hizmet (iş) sözleşmesi” terimini benimsemektedir (Güzel, 1997: 92).Fakat, gerek öğreti gerekse mevzuatta hizmet sözleşmesi, iş sözleşmesi ile aynı anlamda kullanılmaktadır.

Türk hukukunda ise, kimi yazarlar, iş sözleşmesinin hizmet sözleşmesinden farklı olduğunu savunurken; baskın görüş, bu iki sözleşme arasında herhangi bir fark bulunmadığı yönündedir. Bu görüşü benimseyenler, iş sözleşmesi deyimini, hizmet sözleşmesi deyiminin Türkçeleştirilmiş bir şekli olduğunu savunmuştur. Gerçekten bu görüşün öncülüğünü yapan Oğuzman’ın çoğunluğun da katıldığı görüşüne göre, iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi deyimleri aynı sözleşmenin ayrı iki tabirle ifadesinden başka bir şey değildir(Güzel, 1997: 93). Günümüzde bu tartışmaların bir önemi kalmamakla beraber, tüm iş yasaları açısından iş sözleşmesi deyiminin kullanılması daha uygun olacaktır (Reisoğlu, 1968: 15).Fakat, yine de iş hukuku mevzuatında deyim birliği sağlanamamıştır. Örneğin, 4857 Sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesi deyimine yer verirken (İş K. mdç2,8, vd), Deniz İş Kanunu’nda hizmet akdi ve Basın İş Kanunu’nda yine aynı ifade varken (Bas.İş K. md.1,4,6, vd) 6098 Sayılı yeni TBK’nde hizmet sözleşmesi kavramı kullanılmaktadır (TBK. md.393 vd).

Mevzuatta 4857 Sayılı İş Kanunu (İş K.)'na kadar genellikle "hizmet akdi", bazen de "iş akdi" terimleri kullanılırken (1475 Sayılı İş K. md. 1vd), öğretilerde daha çok Arapça bir kelime olan "akid" yerine Türkçe "sözleşme" kelimesi ile yapılan "hizmet sözleşmesi" terimi yeğlenmektedir. Ancak ister "hizmet akdi" ister "hizmet sözleşmesi" denilsin, bu terimlerde yer alan "hizmet" kelimesi, işaret ettiği hukuki müesseseyi yeterince kucaklamaktan uzaktır. Zira bir iş ilişkisinde, sınırlı bir şekilde hizmetin sağlanması değil, terimin en geniş anlamıyla çalışma söz konusudur (Mollamahutoğlu, 2004 (a): 195).

Genel bir tanım vermek gerekirse, iş sözleşmesi, bir yanda işçinin "iş görme borcunu" öte yanda işverenin "ücret ödeme borcunu" ihtiva eden; taraflardan her birinin öteki tarafın edimine karşı borç yüklendiği tam iki taraflı bir sözleşmedir. (Demir, 2009: 48). Başka bir tanıma göre iş sözleşmesi, iş görme sözleşmeleri arasında yer alan ve fakat diğer iş görme sözleşmelerinden (vekalet/eser sözleşmesinden) kimi yönleriyle farklılıklar taşıyan bir özel hukuk sözleşmesidir. Bu anlamda, iş sözleşmesi, iş görme yükümü içerendiğer sözleşmelerden de farklıdır (Akyiğit, 2010: 81-82).

1926 Tarihli ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu (BK)'nın 313.maddesine göre, "hizmet akdi bir mukaveledir ki onunla işçi muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi, iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüd eder".Ancak, yaklaşık 85 yıldır yürürlükte olan 818 Sayılı Kanun günün ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalması ve dili itibariyle anlaşılmasının son derece zor olması, yeni Borçlar Kanunun yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda hazırlanan yeni 6098 Sayılı TBK, uygulama alanına giren konularda köklü değişiklikler getirmiştir. Bu değişikliğin bir kısmı da iş sözleşmesine ilişkin hükümlerde kendini göstermektedir (Güneş ve Mutlay, 2011: 233).Genel hizmet sözleşmesinin tanımı ve kurulmasına ilişkin esaslar yeni Borçlar Kanunu m.393 ve m.394'de düzenlenmektedir. Yeni Türk Borçlar Kanunu(TBK)'nın m.393/I'e göre iş sözleşmesi, "işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme" olarak tanımlanmaktadır.

1475 Sayılı İş Kanunu'nda ise hizmet akdini tanımlanmamış, sadece işçi ve işvereni tanımlarken 1. maddesinde "bir hizmet akdine" dayanarak demek suretiyle bu akdi mevcut ve unsurları belirtilmiştir. Hizmet sözleşmesini düzenleyen genel kanunun

Borçlar Kanunu olduğuna göre ve İş Kanunu da belirli şartları haiz bulunan hizmet akidlerineuygulandığına göre, o evrede bu akdin İş Kanununda ayrıca tanımına ihtiyaç duyulmamıştır (Reisoğlu, 1968: 38). Anayasa Mahkemesi de 26-27.09.1967 gün 336/29 sayılı kararında benzer biçimde iş sözleşmesini, bir kimsenin ücret karşılığında belirli ya da belirsiz bir süre için hizmet görmeyi, hizmetini iş sahibinin emrinde bulundurmaya ve iş sahibinin de ona ücret vermeyi üstlenmesi olarak tanımlamıştır (Çelik, 2010: 46).

818 Sayılı BK'ndaki "hizmet akdi" tanımından yola çıkarak açıklanan iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanununda bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmaktadır (İş K. md.2).

Bu tanımlardan yola çıkarak iş sözleşmesini, "işçinin belirli veya belirli olmayan bir süre için işverene bağlı olarak çalışmayı, buna karşılık işverenin de ücret ödemeyi taahhüt ettiği bir özel hukuk sözleşmesi" şeklinde tanımlayabiliriz (Odaman, 2002:9).

İş sözleşmesini satış, kira gibi sözleşmelerden ayırmanın zorluğuna ek olarak yine insan faaliyetlerini düzenleyen vekalet, eser gibi sözleşmelerden ayırt etmek de büyük güçlüklerle karşılaşılacaktır. Bu yüzden hizmet sözleşmesinin tanımı yapılırken diğer sözleşmelerden ayırıcı unsurlarının da açıklanması gerekir (Reisoğlu, 1968: 38). Bu unsurlar ise, iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarından oluştuğunu söyleyebiliriz. Nitekim Yargıtay'da verdiği bir kararda benzer bir şekilde ücret, iş görme ve bağımlılığın iş sözleşmesinin belirleyici unsurları olduğunu belirtmiştir (9.HD. Esas No: 2008/10530, Karar No: 2010/4617, Tarih: 23.02.2010, [www.tekstilisveren.org](http://www.tekstilisveren.org). Erişim Tarihi: 14.01.2012).

### **1.1.2.İş Sözleşmesinin Unsurları**

Konunun daha iyi anlaşılması için yukarıda belirtilen unsurların genel hatlarıyla da olsa tek tek ele alınıp açıklaması yapılacaktır.

#### **1.1.2.1.İş Görme**

İş sözleşmesi tanımından da anlaşıldığı üzere bir iş sözleşmesinin doğabilmesi için taraflardan birinin diğerine bir işin ifasını taahhüt etmesi gerekmektedir. Bu, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biridir. Bir diğer ifade ile, bir iş sözleşmesinin varlığı

için öncelikle iş görme ediminin bulunması gerekmektedir(Çelik, 2010: 45). Ancak ayırt edici bir unsur değildir. Çünkü, hukuken bir başkasının fiziksel ya da psikolojik bir ihtiyacını gidermeye yönelik bir insan eylemi olmakla beraber iş görme başka sözleşmelerin de konusu olup tek başına bir iş sözleşmesini nitelemez.

İş görme ise, bir ihtiyacın giderilmesine yönelik olarak düzenli bir şekilde icra edilen bedensel veya düşünsel bir uğraştır(Akyiğit, 2010: 82-83). Bir başka ifade ile, iş görme bedensel olabileceği gibi, düşünsel de olabilir (Mollamahmutoğlu, 2004 (a): 201). Bedeni, fikri, artistik, teknik, ilmi faaliyetler arasında bu bakımdan bir fark yoktur. İşçi bir inşaat işçisi olabileceği gibi, bir müdür, bir artist, doktor veya avukat olabilir (Reisoğlu, 1968:39). İş hukukunda iş görme kavramı fiziksel vs. değil ekonomik anlamda ele alınmaktadır (Akyiğit, 2010: 83). Bu bağlamda iş görme ekonomik açıdan değeri olan bir davranış olup, iş ilişkisinin temelini oluşturur (Çelik, 2010:47). Bu yüzden ekonomik bir değer taşımayan bir faaliyetin iş görme olarak nitelendirilmemesi gerekmektedir. (Akyiğit, 2010: 83).

İş edimi, bir şey yapma anlamında olumlu bir eylemdir. Bu nedenle, sadece bir çekinme veya katlanma hali, iş edimi kabul edilemez. Bununla birlikte, pozitif bir eylemin mutlaka harici bir hareket olarak anlaşılması gerekmez. Bir ressama modellik yapma, sabit bir şekilde işyerindeki makineleri kontrol etme, bir şeyin korunmasını üstlenme, harici bir hareket olmamakla birlikte olumlu eylemlerden biridir. Hatta iş ifası için hazır beklemek de, fiilen bir çalışma yapılmadığı halde, iş kavramına dahil edilmektedir. Bütün bu hallerde, bir işin ifası söz konudur (Mollamahmutoğlu, 2004 (a): 201).

Son olarak, işçi iş sözleşmesi ile bir sonuca ulaşmayı değil, bir hizmette bulunmayı taahhüt etmektedir. Bu anlamda işçinin iş görme edimi sonrasında bir sonuç ortaya çıksın ya da çıkmayın söz konusu edim bir hizmet olarak algılanabilecek ve hukuki olarak değer kazanacaktır (Zevkliler, 2004: 185). Çünkü, işçinin iş görme ediminin taahhüdü, belirli bir sonucu gerçekleştirmeye yönelik değildir. İş sözleşmesi bağlamında iş görme edimi, belirli bir amaca yönelik belirli bir eylemi gösterme yükümünü ifade eder(Mollamahmutoğlu, 2004 (a): 202).

Bir hizmet sözleşmesinin mevcudiyeti için insan emeğinin olması gereklidir. Diğer bir deyişle, sözleşmesinin yerine getirilebilmesi için yardımcı nitelikteki insan faaliyetleri hizmet sözleşmesinin konusu olamaz. Örneğin, garson ile müşteri, tezgahlar ile alıcı

arasında iş sözleşmesi mevcut değildir (Reisoğlu, 1968: 39). Ödünç iş ilişkisinde de ödünç işçi ile ödünç işçi alan işverene karşı taahhüt edilmesinin, diğer bir anlatımla işçinin işveren için ifa yükümü altına girmemesinin doğal sonucudur. İş ifası ile işveren dışındaki bir kişinin yani üçüncü bir kişinin ihtiyacının giderilmesi halinde, üçüncü kişi ile işçi arasında iş sözleşmesi oluşmaz(Mollamahmutoğlu, 2004 (a): 202). Ancak, iş sözleşmesi konusunun her zaman insan faaliyeti olması zorunludur. Fakat, işin ifası için makine, hayvan gibi araçlardan da yararlanılması mümkündür (Reisoğlu, 1968: 39). Çünkü, iş ediminin ifası bu kişiye karşı değil, işverene karşı taahhüt edilmiştir: Ücret mukabilinde yapılan bu taahhülle iş sözleşmesi vücut bulmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2004 (a): 202).

İş sözleşmesi iki tarafa da borç yükleyen sözleşmelerdendir bu nedenle işçinin gördüğü iş karşılığında kendisine işveren tarafından ücret ödenmelidir. İşgörme karşısında ücret ödenmesi, iş sözleşmesinin temel öğelerindendir (Zevkliler, 2004:313). Başka bir ifade ile ücretsiz çalışma bir iş sözleşmesine konu olamaz (Karahasan, 1992: 1049).

#### **1.1.2.2.Ücret**

İş K'nun 8/I.maddesinde iş sözleşmesi, "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Bu tanımda işçinin sözleşme tarafı işverenin işini yapması, işi kendi nam ve hesabına değil de işverene bağımlı olarak yapması, işverenin de yapılan bu işe karşılık ücret ödemesi gerekmektedir (Şakar, 2000: 80). Bu bakımdan ücret, iş sözleşmesinin temel unsurlarından biridir. Hukuken hiçbir yükümlülüğe dayanmayan ücretsiz bir faaliyet halinde ise ortada sadece yardım söz konusudur. Benzer bir görüşe göre de, ücretsiz iş görme bağış vaadinden ibarettir. Yapılacak iş karşılığında ücret talep edilemeyeceği kararlaştırılmışsa ortada bir iş bağış(TBK. md.285) vardır (Mollamahmutoğlu, 2004 (a): 204).

Genel olarak ücret, işçinin iş sözleşmesi uyarınca işveren yararına gördüğü işin karşı edimidir (Centel, 1988: 58). Dolayısıyla ücret görülen bir hizmetin karşılığı olup, iş sözleşmesine dayanarak bir işte çalışan işçiye yaptığı işe karşılık olmak üzere ödenir (Reisoğlu, 1968:40-41). Bu bağlamda, bir iş karşılığında işveren tarafından işçiye saat başına, gündelik, haftalık veya aylık olarak ödenen para veya para ile belirlenen malların oluşturduğu bir gelir olan ücret, bütün ekonomik ve sosyal olaylar gibi çeşitli

anlayışlara ve tanımlara konu olmuştur. Örneğin, ücret, işçi açısından bir gelir iken, işveren açısından ise bir maliyet ögesi sayılmıştır (Talas, 1967: 4-5).

Bir başka tanıma göre de, işçilerin teknik bilgilerini ve enerjilerini işverenin emrine vermelerine karşılık elde ettikleri her türlü kazanç ücreti oluşturur. Geniş anlamı içinde ücret, insanın üretici emeğinin karşılığıdır. Serbest ekonomik düzende girişimcinin, başka bir kimseden kendi işyerinde veya işletmesinde iş yapabilmesini istemesi için bu işin karşılığı bir parayı işi yapan kimseye ödemesi gerekir. İşte bu ücrettir. Emeğin zihni veya bedeni olması ücretin niteliğini değiştirmez (Talas, 1967:6).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) 95 Sayılı Ücretlerin Korunması Hakkındaki Sözleşmesi'nin 1.maddesinde ücreti, “yapılan veya yapılacak olan bir iş için veyahut görülen veya görülecek bir iş için yazılı veya sözlü iş sözleşmesi gereğince bir işveren tarafından işçiye her ne nam altında ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma ve ulusal mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançtır” şeklinde tanımlamıştır([www.ilo.org](http://www.ilo.org), Erişim Tarihi: 23.10.2011).

Ücret kural olarak parayla ödenir. Fakat bazen para yanında ya da para yerine ekonomik değeri olan mal ve olanakların verilmesi de ücret sayılır. Örneğin, işçiye oturacağı evin sağlanması, yiyecek ve giyeceğinin verilmesi, eğitim ve kursa katılma olanağının sağlanması, ücretli tatil olanağının tanınması; işçiye yardım kuruluşlarından yararlanma olanağının tanınması da bu anlamda ücrettir. 818 Sayılı eski Borçlar Kanununun 337.maddesinde de açıkça “hilafına mukavele ve adet yoksa, iş sahibi ile birlikte ikamet eden işçinin iâşe ve süknaşı, ücretten bir kısım teşkil eder” denilmektedir. Fakat, İş Kanunu'nun 32/I maddesi ise ücreti; bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” diye tanımlamıştır. Kanunun getirdiği bu tanıma göre kural olarak ücret bir iş karşılığında ve para ile ödenecektir (Çelik, 2010:48). Bu maddedeki ücret tanımı asıl ücretin tanımından başka bir şey değildir. Uygulamada iş karşılığı ödenen asıl ücrete “çıplak ücret” veya “ana ücret” de denilmektedir. Ücretle birlikte ödenen çocuk ve aile paraları ile ikramiye, prim, yemek, yakacak ve giyim gibi yardımlara (haklara) “ücret ekleri” , toplamına “giydirilmiş ücret” denmektedir. Ayrıca, ücretin vergi, sigorta primi gibi kanuni kesintiler yapılmadan hesaplanan tutarına “brüt ücret”, bu kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen tutara da “net ücret” adı verilir (Demir, 2009: 136).

Ücretin zamana göre ya da parça başına hesaplanması ya da her iki ölçüye göre karma olarak belirlenmesi iş sözleşmesinin oluşabilmesi için herhangi bir fark yaratmaz (Zevkliler, 2004:314). Fakat, ücret alınmaksızın arkadaşlık veya ailevi nedenlerle yapılan çalışmalar iş sözleşmesinin konusunu oluşturamaz (Güzel, 1997: 96).

Ücret karşılığında bir işin ifası, bir çok sözleşmenin konusu olabilir. Nitekim, bugün vekalet ve eser gibi iş görme sözleşmeleri başta olmak üzere bir çok türde sözleşmeye dayanarak insanlar mesleki faaliyetlerde bulunmakta ve yaşamlarını bu şekilde sürdürmektedirler (Mollamahmutoğlu, 2004 (a): 207). İş görme ve ücret, iş sözleşmesinin temel unsurlarıdır ancak ikisinin birlikte bulunması, bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için yetersizdir. İş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek için iş görme ve ücretin yanında bağımlılık unsurunun da bulunması gerekmektedir. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırmaya yarayan en önemli unsur, bağımlılık unsurudur (Akyiğit: 2010: 85).

### **1.1.2.3. Bağımlılık**

İş sözleşmesinin unsurlarından biri olan bağımlılık unsuru, işçinin belirli ya da belirsiz bir süre, işveren talimatlarına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder. İşçi bir iş sözleşmesi ile iş gücünü işverenin emrine tahsis eder ve işin görülmesi sırasında onun talimatlarına uyar. İş sözleşmesi böylelikle işçiyi işverenin otoritesi altına sokar ve işveren de işçiye talimat verme, işin görülmesini izleme, işin sonuçlarını kontrol etme ve denetleme hakkına sahip olur. İşveren amaç ve ihtiyaçlarına göre işçiyi yönlendirme, çalışma süresini, işin yerine getirileceği yeri saptama yetkisini kullanır. İşverenin yönetim hakkını kullanarak verdiği bu talimatlara işçi uyma borcu altındadır (Sümer, 2010: 69).

İşin yürütümüne ilişkin talimatlar, çalışmanın nerede, ne zaman, nasıl yapılacağını gösterir. Bunun gibi, günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmelerinin uygulanmasına ilişkin veya işin görülmesine ilişkin olarak kullanılacak araç ve gereçler ile ilgili talimatlar işin yürütümüne ilişkindir. İşçinin davranışlarına ilişkin talimatlar ise, doğrudan işin görülmesiyle ilgili olmayıp bununla birlikte, işyerinde belirli bir düzenin ve güvenliğin sağlanmasıyla ilgili verilen talimatlardır.

Dolayısıyla, işçi çalışması esnasında işverenin denetimi ve gözetimi altındadır. İşveren işin yerine getirilmesiyle ilgili olarak işçiye emir verebilmektedir. Hatta doktrinde bazı yazarlar işverenin işçiye cezalandırma yetkisiyle de donatılmış olduğunu belirterek , buhususu da bağımlılık unsuru çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini dile getirmektedirler (Odaman, 2002: 14).Bu bağlamda, İşveren yönetim hakkına dayanarak belirli koşullara bağlı olarak işçiye disiplin cezası verme yetkisini de sahiptir. Kısacası, işçi iş sözleşmesinin devamı süresince işverene kişisel olarak bağımlılık altındadır.

İş Kanunu'nun, iş sözleşmesini tanımlayan 8/I maddesinde bağımlılık unsuruna açıkça yer verilmiş ve böylece bağımlılık unsuru yasal bir temele kavuşturulan, 818 Sayılı eski Borçlar Kanunumuzun tanımında yer almayan bağımlılık İsviçre Borçlar Kanunu md 321 d. al. 2'de "işçi, işverenin koyduğu genel ve kendisine verilen özel emir ve talimata, iyi niyet kurallarına göre riayet eder." şeklinde içeriği yönünde ifa edilmiş bulunmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2004 (a): 210). Yeni TBK'nun 393.maddesinde ise, "Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirsiz süreyle iş görmeyi ve işverenin ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir" denilerek bağımlılık unsuruna açık olarak yer verilmiştir.

Bu karakteristik unsur, iş sözleşmesinin mahiyetinden doğar; iş sözleşmesi, bizzat konusu ve etkisi itibariyle işçiye bağımlı bir konuma sokmaktadır. Gerçekten de iş sözleşmesinin, ediminin ifasında işçi üzerinde işverenin egemenliğini kurduğu itiraz edilemeyecek bir vakıadır (Mollamahmutoğlu, 2004 (a): 210).

Hizmet sözleşmesinde işçinin iş görme borcuna karşılık işveren de işçiye ücret vermektedir. Bununla birlikte, çoğu zaman önemli miktarda parayı bir işin neticelendirileceği ihtimali üzerine riske sokmaktadır. Oysa bilindiği üzere hizmet sözleşmesinde işçi işin sonucunda değil, sadece ifasından sorumludur. Esener'e göre, bağımlılık unsurunun temeli işçinin işletmenin ekonomik riskini üzerine almamasıdır. Gerçekten de, işverenin hizmet sözleşmesinde üstün konumda bulunması, işçinin işi sebebiyle herhangi bir ekonomik riske girmemesinin doğal karşılığıdır. Bu şekilde işverenin otoritesi meşrulaşırken, işçin bağımlılığı da temellendirilmiş olmaktadır. Bir başka deyişle, işçi ve işveren arasındaki hukuki hiyerarşi meşruluk temelini, hizmet sözleşmesiyle bağımlı hale gelen işçinin bu hukuki durumu kendi özel iradesiyle kabullenmesinde bulur. Bu nedenle, böyle bir rizikoya giren kişinin, çalıştırdığı şahıslar



üzerinde, bir otoritesinin olması ve bu çerçevede gözetim- denetim yetkisi olup emir verebilmesi son derece doğal karşılanmalıdır(Odaman, 2002:15).

Gerçekten, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmeye yarayan bu bağımlılık unsuru, ne eser ne de vekalet sözleşmesinde bulunmaktadır. Zira diğer iş görme sözleşmelerinde taraflar, iş sözleşmesinin yapılmasından sonra “bağımsız” bir ilişki içindedirler. Ancak, iş sözleşmesinde işi verenin iş görene işin yapılması süreci içinde emir ve talimat verme yetkisi söz konusudur (Demir, 2009: 48).

Nitekim, eser sözleşmesinde işi yapan taraf, bir ücret karşılığında işin sahibi öteki tarafa bir eserin yapılmasını taahhüt eder (TBK.md.470). Vekalet sözleşmesinde de vekil, kendisine sözleşmeyle yüklenilen işi yönetme veya kabul ettiği işi yapma borcu altındadır (TBK.md.502). Her iki sözleşmede de önemli olan işin proje ve sözleşme koşullarına uygun olarak bitirilmesidir. İşin bitirilmesi süreci içinde çalıştırılan kişiler ve çalıştıkları iş süreleri iş sahibini ilgilendirmez. İşin bitirilmesi süreci içinde ne müteahhit ne de vekil iş sahibinden işin yapılması ve çalışma yöntemi ile ilgili bir emir ve talimat almazlar. Bu anlamda iş sahibi müteahhide daha önce kabul edilen projeye uygun olarak inşaatı biten veya devam eden evininin kapılarının yerinin uygun olarak değiştirilmesi veya pencerelerin küçültülmesi yolunda veya müvekkil de vekile kendisini nasıl savunacağı, yargıca neler söyleneceği konusunda emir ve talimat veremez. Müteahhit de vekil de iş sahibinden bağımsız olarak işlerini görür; önceden karşılıklı kabul edilen proje ve sözleşme koşullarını yerine getirir, işi bitirir (Demir, 2009: 49).

Dikkatle incelenmesi gereken bir husus da işçinin işverene bağımlılığının hangi aşamada ve hangi sınırlar dahilinde mevcut olacağıdır. İşvereningenel olarak işçiye talimat vermesi bağımlılık unsurunu açıklamak için yeterli olmayabilir. Çünkü vekalet ya da eser sözleşmelerinde de iş sahibi veya müvekkil işin sonuçlandırılması için bazı emir ve talimat verebilmektedir. Bu nedenle hizmet sözleşmesinde işveren işçisine işin ifası aşamasında hangi yolu izlemesi gerektiği yolunda emir verebilmektedir (Reisoğlu, 1968:24). Ancak bu kural mutlak değildir. Şöyle ki, söz konusu emir ve talimat verme yetkisi, yapılan işe ve işi yapan kişiye göre değişebilmektedir. İşçinin işletme hiyerarşisinde işgal ettiği mevki yükseldiği oranda bağımlılığı azalır, aksi durumda bağımlılığı artar. Vasıfsız bir işçinin çalışması esnasında işverenin çok geniş bir

gözetim ve denetim yetkisi olduğu halde bir uzmanlığı gerektiren mesleklerde bu yetki giderek zayıflamaktadır. Çünkü işverenin, doktor ya da mühendis olarak çalışan işçisinden daha iyi olarak bu mesleği bilmesi mümkün değildir. Bu durumda bağımlılık sadece genel bir takım talimatlar alma çerçevesinde kalacaktır (Narmanlıoğlu, 2001: 138). Bu bağlamda, bağımlılık unsuru, iş sözleşmesinin temel unsuru olmakla birlikte, bu unsurun her iş ilişkisinde aynı yoğunlukta olması beklenemez (Güzel, 1997: 53). İşçinin bilgi seviyesi ve yeteneğinin işverenin çok üzerinde olması bağımlılık unsurunun derecesini belirleyebilir (Çil, 2007:210). Bir başka ifade ile, bağımlılık unsurunun kapsamı değişkenlik gösterir. Örneğin, bir işyerinde, bilgisayar programcısı, hukuk danışmanı, işyeri hekimi, temizlikçi, şoför, hamal, büro elemanı ve üretim yapan işçiler aynı işverene iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan kişiler olmasına rağmen her birinin işverene bağımlılığı bir diğerine göre farklıdır (Sümer, 2010:69).

Diğer bir önemli husus ise, bağımlılığının sınırının tespitidir. İşçi, iş sözleşmesiyle bir iş görme borcun altına girerken sadece belirli bir çeşitteki işi yapma borcu altına girmektedir. Bu durumda işçiden kanun, sözleşme, mahalli adetler ya da dürüstlük kurallarının çevrelediği çalışma şartları dışında kalan emirleri yerine getirmesinin istenmesi mümkün değildir. (Odaman, 2002:18).

Ayrıca, iş sözleşmesinde işçi, işin bitip bitmemesinden sorumlu tutulmaksızın doğrudan işverenin emir ve talimatı doğrultusunda çalışmak zorundadır. Çalışma saatlerinin düzenlenmesi, yapılacak işin yöntemi hep işverenin yasalar ve iş sözleşmesi çerçevesindeki tek taraflı iradesi ile belirlenir. Belirli veya belirsiz süreli olarak yapılan iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde, işçi “işverenin sevk ve iradesinde” onun gösterdiği işi yine onun belirlediği çalışma yöntemini seçmekte serbest olmadığı gibi, dilediği yerde ve zamanda çalışmakta da serbest değildir. İşçi, işverene “bağımlı” olarak; onun belirlediği işletme organizasyonu içinde, onun gösterdiği işyerinde ve işlerden herhangi birinde çalışmak zorundadır (Tuncay, 2005:681).

İşçinin işverene bağlılığı çeşitli şekillerde olabilir. Burada bahis konusu olan hukuki bağımlılıktır. Yoksa işçinin ekonomik olarak işverene bağlı olması iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırıcı bir rol oynamayacaktır (Reisoğlu, 1968: 51). Bir başka ifade ile, buradaki söz konusu bağımlılık, işçinin işverene karşı “hukuki” bağımlılığıdır. Zira hizmet sözleşmesi işçi üzerinde işverenin egemenliğini kurar. İşçi

edim programını kendisi tayin etmemekte, tüm bunlar işveren tarafından belirlenmekte ve böylece işveren işçinin kişiliği üzerinde diğer sözleşmelerde bulunmayan bazı hak ve yetkilere sahip olur. Bu bağımlılığın sosyal bir bağımlılık olduğunu ileri süren görüşler de vardır. Ancak sosyal bağımlılık, bağımlılık ilişkisini açıklamaktan uzak, bu nedenle *müphem* bir kavramdır. Özellikle işçiliği belirli bir “sosyal durum” olarak tanımlayan iş mevzuatının uygulanmasında kriter olarak kabul etmekte mümkün görülmemektedir; aynı sosyal durumu paylaşan çok değişik hukuksal kategoriler söz konusudur (Mollamahmutoğlu, 2004 (a):210).

19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ortaya çıkan teknolojik ve özellikle de ekonomik gelişmelerin, bağımlılık kavramında birtakım değişme ve gelişmelere de yol açtığı söylenmelidir. Gerçekten, yaşanan ekonomik / teknolojik gelişmeler özel uzmanlık gerektiren işlerde işverenin yönetim hakkını büyük ölçüde kısıtlamakta (tele çalışma gibi) ve dolayısıyla işçinin bağımlılığında bir daralmaya yol açmaktadır. Bazense, işçinin bağımlılığında (itaat borcunda) bir genişlemeye neden olmaktadır (Akyiğit, 2010: 86). Özellikle yeni istihdam türleri, üretim ve iş organizasyonundaki değişimler atipik iş sözleşmelerinin ortaya çıkmasına, iş görme borcunun yerine getirileceği yer ve zamanda değişikliğe yol açmıştır (Şahlanan, 2011:5) Ancak, bağımlılık unsurunun bütünüyle ortadan kalktığını veya önemini kaybettiğini kabul etmek mümkün değildir. Somut bir olayda, bağımlılık unsurunun tamamen ortadan kalktığının kabulü halinde, artık aradaki hukuki ilişkinin bir iş sözleşmesine dayandığı söylenemez. İş gören kişi de işçi olarak nitelendirilemez (Sümer, 2010: 69).

Gerçekten de günümüzde inanılmaz bir hızla ilerleyen teknolojik gelişmelere bakıldığında yeni çalışma şekillerinin düzenlenmesi ve özellikle bunların hukuki bir çerçeveye oturtulması gerektiği açıktır. Zira, bilgi toplumuna geçilmiş ancak “işçi” kavramını belirleyecek yeni bir kıstas ortaya çıkmamıştır. Bu nedenle değişen koşullara uyum sağlamak zaruri bir hale gelmiştir (Güzel, 1997: 53) İnsanların daha mutlu olabilmesi için yapılan buluşlar eğer hukuken düzenlenmezse pekala bir takım uygulayıcıların elinde kişinin çalışma ve insanca yaşama hakkına helal getirecek biçimde kullanılabilir.

İş hukukunda meydana gelen bu yeni gelişmeler sonrasında “bağımlılık” unsurunun çerçevesi tartışmaya açık bir hale gelmiştir. Örneğin, Yargıtay’da eski tarihli

kararlarında “işin işverene ait işyerinde yapılması” şartını “bağımlılık” unsurunun mevcudiyeti için gerekli görüyordu (Çelik, 2010: 74). Ancak, günümüz şartlarında ortaya çıkan yeni çalışma şekilleriyle birlikte bu görüşü isabetli bulmak mümkün değildir. Çünkü günümüzde klasik hizmet sözleşmesi tanımı değişmekte ve “bağımlılık” unsuru gün geçtikçe zayıflamakta ve gevşemektedir (Centel, 1994: 82). Öyle ki esnek süreli çalışma modelleri, sadece işyerindeki çalışma saatlerini değiştirmekle kalmamışaynı zamanda işçinin işini evde yapmasına kadar uzanmıştır. Evde çalışmayla, iş hukuku anlamında hizmet sözleşmesine dayalı olarak yapılan çalışmanın işyerinde değil, işçinin kendi ikametgahında yapılması söz konusudur (Odaman, 2002:21). Ödünç iş ilişkisinde ise, bir başka işverenin işyerinde ve işinde çalışma vardır (İş K.md.7).

80’li yıllarla birlikte ortaya çıkan ve günümüzde çalışma hayatımızda iyice yerleşen yeni istihdam biçimleri Yargıtay’ında kararlarında bağımlılık ilişkisinin mevcudiyeti için işin işverenin işyerinde yapılması şartını ararken, daha yeni kararlarında, uzun yıllar her ay bordro mucibinde ücret aldığı sabit olan ve kendi bürosunda çalışan sigorta mübaşiri davacı ve davalı taraf arasında bir hizmet sözleşmesi ilişkisinin mevcut olduğu kararına vermiştir (Odaman, 2002:21).

Yargıtay 2004 yılında vermiş olduğu bir kararında, İstanbul’da faaliyet gösteren bir yayıncılık şirketinin Fransa’da ikamet eden işçi tarafından yayın danışmanlığı ve yurt dışı temsilciliği işinde çalışan yönünden bağımlılık unsurunun gerçekleştiğini, yurt dışında çalışmış olmasının iş ilişkisini ortadan kaldırmayacağını kabul etmiştir (9.HD. 03.06.2004 gün 2004/1550 E, 2004/13370 K, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), Erişim Tarihi: 28.04.2012).

## **1.2.İş Sözleşmesinin Tarafları**

İş sözleşmesi karşılıklı taahhütleri olan bir özel hukuk sözleşmesidir. (Reisoğlu, 1968: 98). Burada söz konusu olan karşılıklı taraflar işçi ve işverendir.

### **1.2.1. İşçi**

İş Hukuku esas olarak, işçinin taraf olduğu ilişkileri düzenlemeyi konu edinmiş olduğundan “işçi” kavramının İş Hukuku açısından temel belirleyici bir yeri vardır. Hatta, İş Hukuku “İşçilerin Özel Hukuku” olarak da tanımlanır (Işıklı, 2010: 87).

818 Sayılı eski Borçlar Kanunu'nun 313.maddesine göre işçi “muayyen veya gayrimuayyen bir zamanda ücret mukabilinde bir iş görmeyi taahhüt eden kimsedir.” Yeni TBK. md.393’nde ise, işçi hizmet sözleşmesine dayalı işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi üstlenen karşılığında ücret alan kişidir. 1475 Sayılı İş K’nun 1.maddesinde işçi, “bir hizmet sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi” olarak tanımlanmıştır (Işıklı, 2010: 37). Ancak 4857 Sayılı İşK’nda ise işçi tanımı “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak yapılmıştır. Yeni Kanunun bir “iş sözleşmesine” dedikten sonra eski Kanun’da yer alan “herhangi bir işte” ve “ ücret karşılığı” deyimlerinin çıkarılması uygun olmuştur (Demir, 2009: 9). Çünkü iş sözleşmesi daha önce de belirtildiği gibi bir “ iş görme” karşılığında “ücret ödeme” borcunu açıklayan iki taraflı bir sözleşmedir.

İş K’nda yapılan tanımda, işçinin başkasının işinde bağımlı biçimde çalışan bir gerçek kişi olması gerektiği, tüzel kişi ile kişiliği bulunmayan canlıların işçi olamayacağı belirtilmiştir. Ancak, işçinin yaptığı işin türü önemli olmadığı gibi, bunun meslek edinilmiş bir faaliyet olması da gerekmez. Hatta bir kimsenin aile üyeleri yanında çalışması da “aile içi yardım” çerçevesini aşması halinde ona işçi niteliği kazandırabilir. Ayrıca, ücretin fiilen kimin tarafından ödendiğinin de işçi sıfatının kazanılması bakımından önemli değildir. Bir kimseye işçi denilmesi için “işverenin iş organizasyonuna bağlı olarak çalışması” arandığından, evde çalışma, tele çalışma vs. gibi hallerde de işçi niteliği kazanılmış olur. İşçinin tek bir işverene bağlı biçimde çalışması da zorunluluk arz etmez, birden çok işverene yönelik çalışması da mümkündür. Bunlara ek olarak, bir kimseye işçi denilebilmesi için onun çalıştığı işyeri veya işletmedeki konumu ilke olarak önemli değildir. Örneğin işletmenin genel müdürü, genel müdür yardımcısı, banka şube müdürü, hatta anonim şirket müdürü işçi olabileceği gibi bir köy imamı, kapıcı yahut özel okulda öğretmenlik ile üniversitelerde öğretim üyeliği, dekanlık, rektörlük gibi konumlar da işçi sıfatının kazanılmasında engel değildir. Hatta kısmi süreli veya çağrı üzerine yahut ödünç işçi biçiminde çalışma da işçi sıfatının kazanımını etkilemez. Bir kimsenin aynı zamanda bir uğraşı nedeniyle işveren, başka bir faaliyeti nedeniyle de işçi sayılması mümkündür (Akyiğit, 2010: 53).

Bu tanımlardan yola çıkılarak işçiyi “özgürce kurulmuş bir hizmet sözleşmesine dayanarak başkasının işinde (iş organizasyonu içinde) bağımlı olarak çalışan kişi” biçiminde tanımlayabiliriz (Akyiğit, 2010: 52).

İşçinin “özel hukuka ait ve özgürce kurulan bir sözleşme ile çalışması, onu memur ve sözleşmeli personel ile yasal zorunluluk icabı çalışan mahkumlardan ayırmaya yarar. Zira, çalışma, iş sözleşmesine değil de, atama tasarrufuna bağlı ise bu takdirde işçilikten bahsedilemez. Bu durumda 233 – 308 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelere tabi sözleşmeli personel ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4.maddesi uyarınca çalışan sözleşmeli personel işçi sayılmaz (Günay, 2004: 58). Bunun gibi, esirlere ve cezaevinde bulunan tutuklu ve hükümlülere yaptırılan işler serbest iradeye dayanmadığı için bu kişiler de işçi sayılmazlar. Ayrıca, “ücret ödeme” unsurunu taşımayan yapılan “hayır işleri” ve “yardımlar” nezaket fiilleri niteliğinde olup “ücretsiz vekalet” sayılır (Demir, 2009: 11).

İşçi ile bağlantılı bir diğer grubu ise “işçi benzeri ” olarak adlandırılan çırak ve stajyerler oluşturmaktadır (Akyiğit, 2010: 53). Yapılan sözleşmenin, çıraklık ve mesleki eğitim ile ilgili 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda bahsedilen çıraklık sözleşmesine dayanması halinde de işçilikten bahsedilemeyeceği belirtilmiştir. Bunun gibi, meslek eğitimi gören öğrenci ile işveren arasındaki ilişki iş sözleşmesi niteliği taşımadığından stajyer öğrenci de işçi sayılmaz. Benzer şekilde eser sözleşmesi vs. gibi bir hukuki ilişki temelinde hizmet sunan ve faaliyetinin ekonomik rizikosunu da üzerinde taşıyan kimseler işçi olarak nitelendirilmezler. Örneğin, anonim şirket ortağı ve yönetim kurulu üyesi kişi ile şirket arasında hizmet sözleşmesi (iş ilişkisi) bulunmaz (Günay, 2004: 60).

Bazı durumlarda ise, arada bir iş sözleşmesi olmasına rağmen sözleşmeye göre iş görme edimini üstlenen kişi işçi sayılmamıştır. Örneğin, apartman işyerinde kocası kamu işyerinde T.C.Emekli Sandığı (5510 Sayılı Kanuna Göre 4/c) tabi olarak çalışan kadınların kapıcılık hizmetlerini yürüttüğü sıkça rastlanan bir durumdur. Bu sırada iş sözleşmesi kocasıyla yapılmış olsa da kapıcılık hizmetlerini eşinin kamu görevlisi olarak tam gün çalışması sebebiyle yerine getirmemesi sebebiyle fiili iş ilişkisinin kendisiyle apartman yönetimi arasında değil, iş görme edimini yerine getiren eşiyile gerçekleştiği kabul edilir(HGK. 06.11.1996, 1996/21-537, Günay, 2004: 61).

### 1.2.2.İşveren

İşveren, işçi kavramından hareketle belirlenir ve iş sözleşmesine dayalı olarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak nitelendirilir (Akyiğit, 2010: 54). İş K.'nın 2.maddesinde de, işveren tanımını da işçi tanımındaki aynı esaslara bağlamıştır. Gerçekten, işçi tanımının unsurları aynı kalmakta sadece hukuki süje (kişi) değişmektedir (Demir, 2009: 15). Tanımdan da anlaşıldığı üzere, gerçek kişiler işveren olduğu gibi tüzel kişiler de işveren olabileceklerdir (Reisoğlu, 1968: 15).

4857 Sayılı İş K'na göre, “tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların” da işveren tanıma dahil edilmesi yerinde olmuştur. Bu tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar gerek özel hukuk gerekse kamu hukuku arasında faaliyet sürdürebilirler (Demir, 2009: 15). Kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar genelde kamu kuruluşu olarak karşımıza çıkar. Özelde ise, donatma iştiraki ile adi ortaklık akla gelebilir. Ancak adi ortaklıkla işveren yine ortaklardır (Akyiğit, 2010: 54). Gerçekten bir adi ortaklıkta fiziki veya düşünsel emek sunmak suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklar da, bu kanun bakımından işveren sayılırlar. Şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlet, kamu iktisadi teşebbüsü veya herhangi bir işletmesi, belediye, üniversite, fakülte gibi kurum ve kuruluşların organları işveren sıfatıyla işçiye emir ve talimat verme, iş görme borcunun yerine getirilmesini isteme ve işin yapılmasını denetleme haklarına sahip olurlar. İşçinin işverene “bağımlılık” ilişkisinin bir sonucu olan bu haklar, doğal olarak bizzat gerçek kişi işverenler tarafından kullanılabilceği gibi, tüzel kişilerin veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların organlarıncaya görevlendirilen “işveren vekilleri” tarafından da kullanılabilir (Demir, 2009: 15).

İşveren, işçinin iş sözleşmesi ile üstlendiği iş görme borcunun alacaklısı olarak kabul edilir ve bu yüzdendir ki işverenin “işin ifasını isteme hakkı” ndan söz edilir. İşveren aynı zamanda doğrudan veya dolaylı olarak yönelttiği talimatlarla işçinin çalışmasını yönlendiren ve ona karşı belirli ölçüde yönetim yetkisi uygulayan bir kimsedir. Bundan dolayı işverenin “yönetim hakkı” veya “yönetim yetkisi”nden bahsedilir (Akyiğit, 2010: 54).

Bir kimsenin işveren sayılabilmesi için işçiye karşı, mutad/normal işveren rizikoları taşıması gereği onun (işçiden farklı olarak) bağımsız bir faaliyette bulunduğu da bir

göstergesidir. Keza bu durum son yıllarda bizde de artma eğilimi gösteren ve çeşitli yönlerden eleştirilen “alt işveren” kavramını (İş K.md. 2/VI), işçi benzeri kimselerden ve işveren vekilinden ayırmaya da yarayabilir. Zira işçinin faaliyetinin rizikosunu da yine işverene aittir. Alt işverenin de bağımsız işveren sayılabilmesi için, kendi ekonomik faaliyetinin ve çalıştırdığı kişilerin (işçilerin) uğraşısının rizikosunu da kendisinin taşıması gerekmektedir.

İşveren sıfatının genelde işçiyle iş sözleşmesinin yapıldığı tarihte kazanıldığı düşünülse de durum bazen farklı olabilir. Zira, sözleşmenin yapılma tarihiyle sözleşmenin icrasına geçilme anı her zaman aynı olmayabilir. Sonra sözleşme yapıp işçinin çalışmaya devam ettiği bir sırada işyeri devri yahut işverenin ölümü veya iş ilişkisinin devri gibi olgularda işveren tarafını değişme (işveren sıfatının öncekinden başkasınca kazanılmasına) götürür.

İşveren sıfatı bakımından işçi çalıştıran kimsenin Türkiye Cumhuriyeti (TC) vatandaşı yahut yabancı olması arasında ilke olarak fark bulunmamaktadır (Akyiğit, 2010: 54). Benzer şekilde, işyerinin mülkiyeti işveren sıfatının belirlenmesinde önemli değildir. Arsa sahibi namına inşaat yapan bir kişi çalıştırdığı işçilere karşı işveren durumundadır. Sigorta yönünden işyerinin arsa sahibi adına kayıtlı olması ve sigorta priminin onun tarafından ödenmesi sonuca etkili değildir. Ancak, yapılan işin işletmesinin kime ait olduğu ve çalışma şekli önem arz eder. Yargıtay, işyerinin yapımını ihale alıp bitirerek teslim eden firmadaki çalışmanın işyeri çalıştıran işverende geçen çalışma ile birleştiremeyeceğini, zira işverenin birbirinden bağımsız olduğunu kabul etmiştir. Bu nedenle işçinin hangi işyerinde çalıştığı ve ne iş yaptığı açık şekilde belirlenmelidir. İşçinin fiilen yaptığı işkolunda başka bir iş için diğer bir işverenle yapılmış bir sözleşme mevcut ise, bu sözleşmede belirtilen iş de çalışmadığının anlaşılması durumunda görüldüğü işin sahibi işverenidir (Günay, 2004: 62).

İşveren kavramının ortaya çıkmasında yapılan işin türü ve niteliğinin bir önemi yoktur. Bir üretim faaliyeti yanında hizmet de işverenin maddi veya fikri ihtiyacının karşılanması açısından gerekli olabilir. Öte yandan, işin 4857 Sayılı İş K'nun 10.maddesi bağlamında sürekli ya da süreksiz bir iş veya basit ya da güç bir iş olması o işi gördüren kişinin işveren niteliğini etkilemez (Günay, 2004: 62).



### **1.3. Tipik / Atipik İş Sözleşmeleri**

#### **1.3.1. Tipik / Atipik İş İlişkisi Kavramları**

Sanayi ötesi toplum sürecinde, sosyal, toplumsal, teknolojik ve ekonomik alanlarda önemli değişimler gerçekleşmektedir. Bütün bu alanlarda meydana gelen her değişim, kaçınılmaz olarak çalışma yaşamını da yakından etkilemekte, gerek bireysel gerekse kollektif iş ilişkilerinde yeni arayışları ve yeni uygulamaları da beraberinde getirmektedir. Bir zamanlar sanayi devrimi dünya ekonomisini ve buna bağlı olarak güç dengelerini nasıl değiştirdiyse, günümüzde yaşanmakta olan sanayi ötesi topluma geçiş süreci de hem ulusal hem de uluslararası düzeyde çalışma ilişkilerini değişime uğratmakta, İş hukukunun geleneksel kavramları üzerinde da yeniden düşünmeyi gerekli kılmaktadır (Kandemir, 2011: 19).

Günümüze ulaşan bu süreçte, bireysel ve kollektif iş hukukunun belirgin özelliğini ve bu hukuk dalının yaslandığı temel düşünceyi fabrikalarda seri üretim tekniği çerçevesinde, sayıları gittikçe artan işçileri koruma düşüncesi oluşturmaktadır. Bu modelde çalışma şartlarının ve ilişkilerinin oluşturulmasında yeknesaklaştırma eğilimi ağır basmış, fabrikada seri üretim yapan çok sayıdaki işçinin aynı günlerde ve aynı saatlerde çalışmaya başladığı, aynı saatlerde ara dinlenmesi yaptığı, aynı saatlerde paydos ettiği biçiminde özetlenebilecek bir organizasyona gidilmiştir. Dolayısıyla, normal (standart) iş ilişkisi, klasik (geleneksel) istihdam modeli, klasik iş sözleşmesi gibi deyimler kullanılarak da adlandırılan bu tipik iş ilişkisi, İş Hukukunun üzerinde temellendiği, sanayileşmenin simgesi olan fabrika modeli çerçevesinde şekillenen ve algılanan iş ilişkisini ifade eder (Güzel, 1997: 53). Bu geleneksel istihdam modeli, büyük ölçüde, ölçek ekonomisine uygun olarak, geniş işçi kitlelerinin sürekli ve tek tip istihdamına olanak veren bir modeldir. Bu istihdam modelinin temel özellikleri; ücret karşılığında, tek bir işverenin yönetimi altında, belirsiz süreli olarak tam gün çalışmasıdır (Kalleberg, 2000: 259). Bu koşulların bir arada olduğu hallerde, istihdamın hukuksal güvenceye kavuştuğu görülmektedir. Bu istihdam modeli, zaman içinde, sendikacılığın ve toplu iş ilişkilerinin gelişmesi için olumlu koşulların doğmasına yol açmıştır (Erdut, 1998: 52). Böylece, standart istihdam modeli, gelişen iş kanunu, toplu pazarlık ve sosyal güvenlik sistemlerinin temelini oluşturmuştur (Kalleberg, 2000: 260).

Bu noktalardan hareketle, tipik iş ilişkisi ile ilgili bazı değerlendirmeler ve tespitler yapılabilir (Kandemir, 2011: 22). Tipik iş ilişkisi her şeyden önce tam süreli bir ilişkidir ve buradaki tam süre işyerinde uygulanan normal çalışma süresi olarak kabul edilmektedir. Fakat, bunun mutlaka kanunen belirlenmiş azami iş süreleriyle çalışmayı anlattığı söylenemez. İşyerinde kanuni iş sürelerinin altında çalışma sürelerinin belirlenmiş olduğu durumlarda, bu sürenin o işyerindeki normal çalışma süresi olarak anlaşılması gerekir (Akyiğit, 1995: 6).

Normal iş ilişkisinin bir diğer özelliği, işçinin belirli bir işverene bağlı olarak ve ona ait işyerinde onun işini yapmayı üstlenmiş olmasıdır (Akyiğit, 1995: 6). İşin, işletme çatısı altında yapılması esas olup, işyerinin ve işin tekliği kuralı geçerlidir. Geleneksel anlamda işyeri, işçinin bünyesinde iş görme borcunu ifa ettiği ve dolayısıyla da işçinin kişiliğini ve vücut bütünlüğünü işverenin emrine sunduğu yeri ifade eder (Kandemir, 2011:22).

Tipik iş ilişkisinin bir başka özelliğini veren durumlardan birini de, bu ilişkinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanması oluşturur. Belirsiz süreli iş sözleşmesi, İş Hukukunda ideal tip sözleşmeyi ifade eder (Akyiğit, 1995: 6).

Normal iş ilişkisinin bir başka özelliğinin kısmen de olsa onun varlığı hukuken korunan bir ilişkisi olduğu söylenmektedir. Fesih (bildirim) süreleriyle toplu fesiHLere ait sınırlamalar bu anlamda birer koruyucu önlem olarak ele alınmaktadır. Benzer şekilde, ücret ve diğer iş koşullarının toplu iş sözleşmesi yoluyla kollektif düzeyde düzenlenebilir olması da normal iş ilişkisinin bir özelliği olarak kabul edilmektedir. İş karşılığının aydan aya yapılan ödemeler yoluyla gerçekleşmesi de bazı yazarları, bunun normal iş ilişkisinin bir özelliği olduğu anlayışına itmesine rağmen bazılarına göre bu bir zorunluluk değildir (Akyiğit, 1995: 6).

Bu bilgiler çerçevesinde tipik iş ilişkisi, İş Hukukunun esas aldığı tipik (klasik) istihdam modelinden, aile gelirinin temel kaynağını oluşturan bir ücret karşılığında, sıkı bir bağımlılık ilişkisi içinde, günlük çalışma süresinin tamamını kapsayacak biçimde, belirli bir işverene bağlı olan ve belirli bir işyerinde çalışan tarafından şahsen bir işin görülmesini içeren belirsiz süreli ve varlığı hukuken korunup, ücret ve diğer çalışma koşullarının toplu iş sözleşmesi ile kollektif düzeyde düzenlenebildiği, iş karşılığının

ise, aydan aya yapılan ödemeler yoluyla ifa edildiği bir ilişkisi olarak tanımlanabilir (Kandemir, 2011: 23).

Ancak, 1970'lerden sonra güdülen ekonomik durgunluk, teknolojiadaki gelişmeler, ulusal ve uluslararası rekabet koşullarının değişmesi, işletmelerin rekabet gücünü koruma ve artırma gereği, işletmenin çalışma süresi ile işgücünün çalışma süresi arasında uygunluğun sağlanması, sektörel yapıda oluşan değişiklikler ve işsizliğin azaltılması hedefleri bu standart üretim biçimi olan Fordist üretim modelinin uygulanmasını güçlendirmiştir (Yüksel, 2004: 49). Kitlesele üretim, piyasalarının doyuma ulaşması bu üretim süreci içerisindeki teknolojilerin gelişme potansiyelini kaybetmesi ve artan maliyetleri düşürememesiyle birlikte gelir düzeyi yükselen ülkelerde kitlesele talebin farklılaşmış talebe yerini bırakması üretim sürecinin yeni yollar aramasına neden olmuştur. Bu arayış sürecinde bilhassa 1960'lı yıllardan itibaren hızla geliştirilmeye başlanan teknolojilerin de bu dönemde üretim sürecinde kullanılmaya başlanması sonucunda ortaya çıkan esnek üretim vasıtasıyla işin organizasyonu da köklü bir değişime uğramıştır. Post-fordizm olarak ifade edilen bu yeni üretim sistemi, üretimin örgütlenmesinden tüketim kalıplarına, firmalar arası ilişkilerden üretimin mekansal dağılımına, bilginin kullanımından sınıfsal yapılanmalara kadar her alanda Fordist sistemden farklı bir yapıyı ifade etmektedir (Uyanık, 2003: 2). Bir başka ifade ile, standart çalışma ilişkileri çözülmeye başlamıştır (Kollaberg, 2000: 342). Bunun sonucunda işletmeler Fordist üretim yapısının benimsemiş olduğu standart (tipik) istihdam biçiminden, atipik istihdam biçimine yönelmiştir (Erdut, 1999: 102).

Atipik iş ilişkisi ise, yukarıda genel özellikleri verilen tipik iş ilişkisinden en azından bir yönüyle kaçışı ifade etmektedir (Akyiğit, 2010: 105). Atipik iş ilişkileri dikkate alınca, normal iş ilişkisinin tanımında, bu tür atipik iş ilişkilerinin ondan uzaklaştığı noktalarında dikkate alınması zorunluluğu ortaya çıkar (Akyiğit, 1995: 7). Başka bir ifade ile, "atipik" ya da "standart dışı" iş ilişkisi, tek bir işveren için, belirsiz süreli, tam zamanlı ve işveren tarafından sadece haklı sebeple feshedilebilen tipik iş sözleşmesinden farklı bir dizi çalışma ilişkisini anlatır (Bronstein, 1997: 13). Dolayısıyla, tipik iş ilişkisini, atipik iş ilişkilerine niteliğini veren kaçış noktalarının bulunmadığı bir iş ilişkisi olarak düşünmek gerekir (Akyiğit, 1995: 7).

Artık belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanarak günün belli bir saatinde işverene ait işyerine gelip işbaşı yapan, yasalarla sınırlanmış iş süreleri içinde çalıştıktan sonra evine dönen, zamanında iznini, tatilini kullanan işçi tipi yerine, yarım gün ya da haftanın belirli günleri ya da geçici olarak çalışan, çağrı üzerine işyerine gelip çalışan, başka işletmelere ödünç verilen, hatta işyerine bağlı bir bilgisayar başında evinde çalışan işçi tipleri ve bu özelliklere uygun işçi-işveren ilişkileri ortaya çıkmış bulunmaktadır. Böylece klasik diyebileceğimiz iş ilişkileri yanında uygulanmaya başlanan yeni istihdam türlerinin atipik (standart dışı) iş ilişkileri olarak adlandırılması hemen hemen benimsenmiş bulunmaktadır. İşte bu tür ilişkiler değişen ekonomik ve sosyal ihtiyaç ve koşullara adapte olmayı kolaylaştıran, bir başka ifade ile esnekleştirmeyi sağlayan iş ilişkileridir (Tuncay, 2001: 22).

### **1.3.2. Atipik İş Sözleşmesi Türleri**

#### **1.3.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi**

Belirli süreli iş sözleşmesi, sadece hukuki ilişkinin zaman içerisinde herhangi bir anda sona ereceğinin kararlaştırıldığı sözleşmeyi ifade etmez. Belirli süreli iş sözleşme, taraflarca sözleşmenin kurulduğu anda hukuki ilişkinin devam süresinin, diğer bir ifade ile sona erme anının bilindiği veya öngörülebildiği, bu sözleşmede açıkça veya örtülü olarak kararlaştırıldığı sözleşmedir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ise, taraflarca sözleşmede hukuki ilişkinin devamına ilişkin açık veya örtülü olarak bir sürenin kararlaştırılmadığı veya buna ilişkin bir anlaşma bulunmakla birlikte sözleşmenin sona erme anının önceden bilinmediği veya öngörülmediği bir sözleşmedir (Alpagut, 1998: 7).

Günümüzde işgücü piyasalarında esnekliğin artmasıyla birlikte standart olmayan çalışma türleri yaygınlaşmış, bunlar arasında yer alan belirli süreli iş sözleşmeleri sayıca çoğalmıştır (Ünal, 2005: 1). İş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz olmasının uygulanacak bazı hükümlerin tespiti bakımından büyük önemi vardır (Çil, 2010: 33). Çünkü, belirli süreli iş sözleşmeleri ile belirsiz süreli iş sözleşmelerinin hükümleri birbirinden farklıdır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazken belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi belirli koşulların varlığı halinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Keza belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin sözleşme süresi sona erdiğinde kıdem

tazminatı hakkı mevcut değilken belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin Kanun'un aradığı şartların mevcut olması halinde kıdem tazminatı hakkı olacaktır. Dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmelerinin hukuki sonuçları işçinin genellikle daha lehedir (Yorulmaz, 2010 : 204). Bu hukuki farklılığın belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçi lehine görünüm arz etmesi, öncelikle bu kavramın sınırlarının açık olarak saptanmasını zorunlu kılar (Alpagut, 1998: 7). Bu bağlamda, Avrupa Birliği(AB)'nde sosyal taraflar olan Avrupa İşveren Sendikaları Konfederasyonu (UNICE), Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi (CEEP) tarafından 18 Mart 1999'da Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma imzalanmıştır. Bu anlaşma, belirli süreli çalışmaya ilişkin genel ilkeleri ve asgari şartları belirlemede ve bunların detaylı olarak uygulanmasının özel ulusal, sektörel vemevsimsel durumları dikkate alması gereğini göz önünde bulundurmaktadır (Ünal, 2005: 76).

1999 yılı Ocak ayında, UNICE, CEEP ve ETUC belirli süreli çalışanların haklarını düzenleyen bir taslak çerçeve sözleşme üzerinde anlaşmaya varmış, daha sonra, 1999 yılı Mart ayında resmen imzalanmış ve 28 Haziran 1999 tarihinde bir AB Konsey Direktifi ile uygulamaya koyulmuştur. Belirli süreli çalışan "direkt olarak bir işveren ile girilen ve iş sözleşmesi veyailişkininin bitiminin belirli bir tarihe ulaşılması, belirli bir işin tamamlanması veyabelirli bir olayın meydana gelmesi gibi çeşitli şartlara bağlı olarak tanımlandığı biris akdi veya ilişkisi ile çalışan kişi" olarak tanımlanmaktadır (Ünal, 2005: 77).

Türk İş Hukukunda 1475 Sayılı İş K'nda belirli süreli iş sözleşmeleri düzenlenmediğinden genel kanun niteliğindeki BK'na göre çözümlere gidilmiştir (Çil, 2010: 33). Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için özel sınırlayıcı hükümlerin Kanunda düzenlenmemiş olması nedeniyle uygulamada hakkın kötüye kullanımı önlemek için objektif iyi niyet kurallarına müracaat edilmekteydi. Yargıtay'ın belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını haklı kılacak objektif haklı bir nedenin varlığını aradığı bir çok karar mevcuttur. Örneğin, Yargıtay, birbirini izleyen birden fazla iş sözleşmesi yapılması, objektif iyi niyet kurallarına aykırı olduğundan bu uygulama hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğuna karar vermiştir. (Yorulmaz, 2010: 205).

Belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmesi için, objektif nedenin varlığı ilk kez 4857 Sayılı İş K ile kabul edilmiştir (Çil, 2010: 34). 4857 Sayılı İş K madde 11/1'e göre belirli süreli iş sözleşmesi "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan ...iş sözleşmesidir." (Yorulmaz, 2010:203).

4857 Sayılı İş K. M.11/2'de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli olan objektif koşullar olarak işin belirli süreli olması, belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gerektiği belirtildikten sonra "gibi" ifadesine yer vererek objektif koşulun yalnızca maddede belirtilenlerden ibaret olmadığı belirtilmiştir. Dolayısıyla bu üç duruma girmeyen objektif koşulun varlığı halinde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Örneğin, sahne sanatçılarının yaptıkları işlerde objektif koşulun olduğu kabul edilmektedir (Alpagut, 1998: 81).

İş sözleşmesinin yapılma anında, söz konusu olan işin ne kadar süreceğinin taraflarca ve özellikle işçi tarafından bilindiği veya bilinebildiği ya da öngörülebildiği iş belirli süreli işlerdir. Belirli süreli iş sözleşmesinde süre açıkça tarih olarak belirlenebilir. Örneğin, 05.03.2010 tarihine kadar süreceğinin kaplama için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Benzer şekilde, fuar süresince işe alınan bir işçi, işin niteliğinin belirli bir süre sonra biteceğini bilmektedir. (Yorulmaz, 2010 : 211).

Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması için Kanunun belirttiği diğer objektif koşul, iş sözleşmesinin belli bir işin tamamlanmasına yönelik olmasıdır.4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin konusunu oluşturan işin zaman içinde devam edip giden bir iş için değil, tamamlanması ile sona erecek bir iş olması halinde belirli süreli bir iş sözleşmesi kurmak mümkün olacaktır. İşin tamamlanması ifadesi öncelikle başlanmış ancak herhangi bir nedenle bitirilebilmesi için işgücü ihtiyacının ortaya çıktığı işlerdir. Örneğin, bina yapımının bitmesi, bir makinenin fabrikaya monte edilmesi veya bahçe düzenlenmesinin tamamlanması için belirli süreli iş sözleşmesi yapılacaktır (Yorulmaz,2010 : 211). Ancak, Yargıtay, baraj inşaatının bitimine kadar denilmek suretiyle süresi öngörülen bir sözleşmeyi belirsiz süreli saymıştır (Çil, 2010: 34). Kısacası, belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı, sona erme anının bilinmesi veya önceden öngörülebilmesine bağlıdır (Yorulmaz, 2010: 211).

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için Kanunun belirttiği son koşul ise, belli bir olgunun ortaya çıkmasıdır. İşyerinde, işletmenin normal faaliyetlerine dahil olmayan veya sürekli devam eden olağan durumun dışında bir olgu ortaya çıkabilir ve bu nedenle işgücüne ihtiyaç duyabilir. Örneğin, belindeki bir rahatsızlık nedeniyle ameliyat olan işçinin yerine tedavisi bitip işe dönünceye kadar alınan yeni işçi ortaya çıkan durum nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesine taraf olabilecektir. Başka bir örnek vermek gerekirse, askere giden bir işçinin yerine askerlik süresi dahilinde belirli süreli sözleşme yapılabilecektir (Alpagut, 1998: 80). Ancak, çalışma süresinin belirsiz olmasına yol açan bazı durumlarda söz konusu olabilir. Örneğin, işçi ağır ve ne zaman iyileşeceği belli olmayan bir hastalıktan tedavi görmekte olan bir işçinin veya dünya turuna çıkan bir araştırmacının yerine geçici olarak kurulan bir iş ilişkisidir (Kaplan, 2010: 214).

4857 sayılı İş K m.11/2'ye göre; “belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılmaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.” 4857 Sayılı İş K m.11/3'e göre ise; “esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.” (Yorulmaz, 2010: 213). Esaslı neden, taraflar arasındaki sözleşmenin kurulmasındaki neden olabileceği gibi farklı bir neden de olabilir (Alpagut, 1998: 81).

İş sözleşmesinde süre, bir tarih olarak veya gün, hafta, ay, yıl gibi belirli bir zamanı gösterecek şekilde belirlenebilir. Dolayısıyla belirlenen süre tartışmaya mahal vermeyecek açıklıkta olmalıdır. Örneğin, iş sözleşmesinin 8 ay, 6 hafta, 90 gün veya 2 yıl sonra sona ereceği kararlaştırılabilir. Ancak, yaklaşık 2 ay sonra, azami 1 yıl kadar gibi taraflarca sözleşmenin süresi konusunda tereddüde mahal verecek ifadeler kullanılması halinde yapılan sözleşme, belirli süreli sözleşme olarak kabul edilmeyecektir.

### 1.3.2.2.Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

Günümüzde istihdam konusunda en yeni ve en önemli gelişmenin başında, kısmi (part-time) çalışma ve bu şekilde istihdam edilenlerin sayısındaki artış gelmektedir. Kısmi çalışmanın işveren bakımından tercih edilmesinin gerekçesi özellikle hizmet yoğun ekonomisinin gelişmesi ve depolanmaları mümkün olmayan bu hizmetlerin tüketime bağlı olarak üretilmeleri gereğidir. İşçiler bakımından ise, özellikle kadınlar başta olmak üzere iş ve sosyal yaşamı bağdaştıracak bir çalışma düzeni oluşturulmasına imkân tanınmasıdır. Türkiye’de genellikle ev hanımları, öğrenciler ve emekliler kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Batı ülkelerinde ise ücretten ziyade daha çok boş zaman talebiyle kısmi çalışma tercih edilmektedir (Koç ve Görücü, 2011: 150). 1980’li yıllara kadar hukuk düzenlenmesini gerektirecek ölçüde rastlanmayan kısmi süreli çalışma, sanayi ötesi toplumlara geçiş sürecinde yoğunluk kazanmıştır. Teknolojinin gelişmesi ve uzmanlığın ekonomide önem kazanması ile, özellikle bilgi işlem ve benzeri konularda tam süre ile çalışması gerekmeyen, ancak işletme için istihdamı zorunlu vasıflı işçilerin, kısmi süreli sözleşmelerle çalışması olgusu ortaya çıkmıştır (Şişli, 2007: 96).

Bu bağlamda, iş sözleşmeleri, uygulamada genellikle görülen biçimiyle, işyerindeki haftalık ve günlük çalışma sürelerine uygun olarak, tam süreli yapılabileceği gibi, işyerinde uygulanan çalışma süresinin altında, yani kısmî bir çalışma süresine dayalı olarak da yapılabilir (Çelik, 2002: 1).

Kısmi çalışma konusunda birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımları genel olarak kapsayan UÇÖ’nun kabul ettiği tanıma göre, kısmi süreli çalışma “işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma”dır (Koç ve Görücü, 2011: 150). Türk İş Hukuku’nda ise, 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda, kısmi süreli iş ilişkisinin özel olarak düzenlenmemiştir. 1475 sayılı İş Kanunu’ndan farklı olarak, 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nda, öğretici görüşleri ve yargı kararlarına uygun olarak “kısmi süreli iş sözleşmesi”nin tanımlandığı görülmektedir (Karaman, 2010: 272). 4857 Sayılı İşK’nun 13.maddesine göre kısmi süreli iş sözleşmesi, “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.” şeklinde tanımlanmıştır (Demir, 2009: 67). Ancak, “önemli ölçüde az” deyiminin nasıl yorumlanacağına ilişkin bir açıklamaya



madde metninde rastlanmamaktadır.“Önemli ölçüde az” deyimine İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin, 6. maddesi ile açıklık getirilmiştir. Bu maddeye göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadır (Koç ve Götürü, 2011: 152).

Bu konudagerekçede; tam süreli iş sözleşmesi için işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde, bu süreden bir kaç saat daha az çalışmanın olduğu, tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçinin sözleşmesinin ancak kısmi süreli kabul edilebileceği, örnek üzerinden açıklanmaktadır (Şişli, 2007: 97). İşyerinde haftalık çalışma süresinin 45 saatten daha az belirlenmesi halinde, Kısmi süreli çalışmanın da buna uygun olarak hesaplanması gerekmektedir. Örneğin, tam süre çalışma haftalık 36 saat ise, kısmi çalışma, 24 saat veya daha az çalışmayı ifade etmektedir (Koç ve Götürü, 2011: 152-153).

Kısmi süreli sözleşmeler, bir ya da birden çok işverenle yapılabileceği gibi işçinin bu gibi işlerden başka serbest çalışması da söz konusu olabilecektir (Demir, 2009: 67). Örneğin Yargıtay’da verdiği bir kararında “esnek çalışma biçimlerinden kısmi süreli çalışma ile bir kimsenin aynı zamanda birden fazla işyerinde ayrı hizmet akitleri ile çalışması mümkündür. ... birden çok işverenin olması aradaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığı anlamına gelmez.” demiştir. (9.HD. 21.04.2005 Tarihli, Esas No: 2005/11792, Karar No: 2005/14128, [www.ceis.org](http://www.ceis.org), Erişim Tarihi: 12.04.2012).

İş Kanunu’nun 13. maddesi, kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağını belirtmiştir. Bu bağlamda, kısmî süreli çalışan işçinin ücret veyaraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir. Buna karşılık bölünmeyen bir haktan, yararlanma şartları bulunduğu, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır (Koç ve Götürü, 2011: 154-155). Örneğin, kıdem bölünemeyen haklardır.

Kısmi süreli çalışmanın değişik biçimleri varsa da Türk Hukukunda örnekleri klasik tip kısmi süreli çalışmada yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte, “iş paylaşımını içeren iş ilişkisi”nin kapıcılık işinde kapıcıyla birlikte aile üyelerinin de çalıştığı olaylarda tartışılması gerekir. Ayrıca yine kısmi süreli çalışmanın bir türü olarak algılanan “çağrı üzerine çalışma”nın da Türk Hukukunda kabul görmektedir (Akyiğit, 2010: 106). Çağrı üzerine çalışmada, işçi talep edilen çalışmayı çağrı üzerine her zaman ifa etmeyi taahhüt etmekte olup, işi reddedemez ve daima kendisi çalışmak üzere işverenin emrine ve çağrısına tabi tutar.(Akay, Arıcı ve Kaplan, 2011: 61). Fakat, çağrılmayı gerekli kılan bir çekirdek zaman öngörülmeden çağrıyı tümüyle işverenin inisiyatifine bırakan bir çağrı üzerine çalışma sistemi bizde kabul görmemiş (Akyiğit, 2010: 106) ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nda çağrı üzerine çalışma ayrıca düzenlenmiştir.

Bu düzenlemelerden ilki, çalışma süresine ilişkindir. Taraflar sözleşme ile, çalışma süresini; hafta, ay ya da yıla dayalı olarak herhangi bir şekilde belirlemedikleri takdirde, haftalık 20 saat olacağı belirlenmiştir. Bunun yanında, kanun koyucu, kısmi süreli bir iş sözleşmesi olan çağrı üzerine çalışmada, işçinin boş olarak algılanan zamanlarda başka işlerde çalışma olasılığını dikkate alarak davet amacı taşıyan çağrının en az dört gün önceden işçiye yapılması gerektiğini hükme bağlamıştır. Tarafların bu süreyi azaltan anlaşmaları da geçersiz olacaktır. Ayrıca yapılan bu çağrılar üzerine işe gelecek işçinin, her çağrı için günde en az dört saat üst üste çalıştırılması gerekmektedir. Hangi uzunlukta belirlenmiş olursa olsun, işçiye yapılan çağrı sonucu işçi bu süre içinde çalışmasa dahi, bu süre boyunca çalışmış kabul edilecektir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006: 83-84).

### **1.3.2.3. Deneme Süreli İş Sözleşmesi**

İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren, kesin bir iş sözleşmesi ilişkisinden önce karşılıklı olarak bir deneme sürecine ihtiyaç duyabilirler (Kar, 2010: 15). Bu deneme, işverenin sözleşmeye konulacak bir deneme süresi çerçevesinde işçiyi ehliyet ve becerisi, mesleki bilgi, deneyimi, çalışma tarzı, genel davranışları, işyerine uyumu gibi konularda yakından tanınması ve beklentilerinin karşılanmaması halinde iş ilişkisinden daha kolay bir biçimde kurtulma olanağına kavuşturulmasını sağlamıştır. Böyle bir deneme süresi, bazen işçinin de menfaatlerine de hizmet edebilmektedir. Örneğin, başka bir iş bulma ihtimalinin yüksek olması gibi bazı özel nedenler, işçinin de işyerindeki

çalışma düzenini ve şartlarını, işyerine uyum sağlayıp sağlayamayacağını deneme dönemi içinde öğrenmesini gerekli kılabilmekte ve ona beklentilerinin gerçekleşmemesi halinde iş ilişkisinden daha kolay biçimde kurtulma olanağının tanınmasını haklı gösterebilmektedir. İşte bu benzeri ihtiyaçlar taraflara bir deneme döneminden geçme olanağı tanınmasının meşru gerekçelerini oluşturmaktadır (Soyer, 2008: 27). Bu nedenlerle, İş K. md.9/II ve 15’de taraflarca bir deneme süresi kararlaştırılabileceğini hükme bağlamıştır. Bağıtlanan her iş sözleşmesinde deneme süresinin varlığından söz edilemez. Taraflar sözleşmeye deneme süresi koyup koymamakta serbesttirler (Süzek, 2010: 238).

4857 Sayılı İş K., deneme süresine ilişkin miktarı, eskisine göre bir ay daha fazla olarak belirlemiştir. Süresi belirli olsun veya olmasın tüm sürekli iş sözleşmelerinde en çok iki aya kadar deneme süresi öngörülebilir. Ancak, bu süre, toplu iş sözleşmesiyle dört aya kadar çıkartılabilir (İş K.md.10). Ancak deneme koşulunun İş K’nun 10.maddesinde nitelikleri bakımından en çok otuz gün süren işlerde kısaca süreksiz işlerde söz konusu olamayacağı belirtilmiştir (İş K.md 10/II). Taraflar kendi aralarında yapacakları bir anlaşma ile deneme süresini daha kısa tutabilirler (Demir, 2009: 73). Bu hususta işveren yararına eşitlik ilkesinin bozulması, örneğin deneme süresinin işçi yönünden on gün, işveren yönünden ise bir ay olarak kararlaştırılması ya da deneme hakkının sadece işverene tanınması geçerli sayılmaz(Kar, 2010: 20).Benzer şekilde, yasal sınırların üstündeki deneme süreli sözleşmeleri de geçerli sayılmamaktadır (Demir, 2009: 73). Toplu iş sözleşmesinde dört ay, buna karşılık iş sözleşmesinde iki ay deneme süresi kabul edilmişse işçi lehine yorum gereği iş sözleşmesindeki süre esas alınacaktır (Süzek, 2010: 238). Ayrıca yasada belirtilen süreler “iş günü” üzerinden de hesaplanmaz. Örneğin, deneme süresi 1 eylül günü başlamış ise 31 ekim günü sona erecektir.

Deneme süresinin başlangıcı, iş sözleşmesinin yapıldığı gün değil, işçinin işe başladığı gündür. Deneme süresi başladıktan sonra işçinin hastalanması veya çalışmaması, işyerinde grev ve lokavt uygulamasına başlanması, kural olarak deneme süresini kesmez. Ancak bu sebeplerle deneme süresinin amacına ulaşmadığı, tarafların birbirini yeterince tanımadığı düşünülüyorsa, tamamlayıcı nitelikte bir deneme süreli iş sözleşmesi daha yapılabilir (Demir, 2009: 73-74).

Taraflarca bir deneme süresi kararlaştırıldığında biri bağlayıcı olmayan deneme süreli iş sözleşmesi, diğeri bu süre geçtikten sonra taraflar arasında kesinleşmiş iş sözleşmesi olmak üzere iki farklı sözleşme söz konusu değildir. İşçi ve işveren başlangıcından itibaren deneme süresini de kapsayan bir tek sözleşme yapmışlardır. Başlangıcından itibaren geçerli bir iş sözleşmesi olduğundan taraflar, bu sözleşmeden doğan karşılıklı borçlarını yerine getirmekle yükümlüdürler (Süzek, 2010: 239). Bu nedenle, işçi işe başladığı günden itibaren işçinin Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukundan doğan bütün hakları işlemeye başlar: İşçi, sosyal sigorta haklarıyla ilgili primlerin yatırılmasından ücretli izin ve kıdem tazminatına ilişkin sürelerin hesaplanmasına, sendika üyelik hakkı ile toplu iş sözleşmesi ve grev haklarından yararlanmaya kadar bütün haklarını kullanabilir (Demir, 2009: 74).

Daha önce bir işyerinde çalışmış olan işçinin daha sonra aynı işyerinde yeniden işe alınması halinde bir denemeye tabi tutulması, işveren işçinin özelliklerini daha önce tanımış olduğundan, ilke olarak, dürüstlük kurallarına aykırıdır. Aynı şekilde, işverenin işçilerle yasa gereği yeniden iş sözleşmesi yapma zorunluluğu bulunduğu hallerde bu işçiler önce denemeye tabi tutulmamış olsalar da deneme süresinin uygulanmaması gerekir. (Süzek, 2010: 238). Ancak, işçinin ikinci defa işe alınışta daha önceki işinden farklı bir işte çalıştırılması söz konusu veya işveren işyerinin teknik donanımında ya da üretim yönteminde bir yenilik yapmışsa yeni deneme süresi geçerlilik kazanacaktır (Demir, 2009: 74).

Sonucu tarafları tatmin etmeyeceği düşünülen bir iş sözleşmesinin deneme süresi içerisinde tazminatsız olarak sona erdirebilir (Günay, 2004: 74). Deneme süresi içerisinde sözleşmeyi feshetmek için herhangi bir gerekçe gösterme zorunluluğu olmadığı gibi, deneme süresi objektif olarak başarılı geçmiş olsa da taraflar bu yetkiye sahiptir (Süzek, 2010: 239).

#### **1.3.2.4. Takım Sözleşmesi**

İş sözleşmesinde çoğunlukla işveren karşısında bir tek işçi bulunur. Fakat işçilerin birlikte çalışma için gruplaşmalarına da rastlanmaktadır (Tunçoğmağ, 1970: 311). Bu anlamda takım sözleşmesi, grup iş ilişkisi kuran sözleşmelerdendir. Takım sözleşmesinin uygulanacağı grup iş ilişkisi kurmaya elverişli işler, inşaat işleri, limana

yük taşıma işleri, orkestra bağlamında müzik işleri gibi işlerdir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 408).

Takım sözleşmesi ilk kez 3008 Sayılı İş K'nun 11.maddesiyle girmiş ve takip eden İş Kanunlarında da yer almıştır. Takım sözleşmesi 4857 Sayılı İş K'nun 16.maddesinde düzenlenmektedir. Bu maddeye göre takım sözleşmesi, “Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yapmış olduğu sözleşmeye.....denir.” (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 408-410). Bu bağlamda takım sözleşmesinde taraflardan biri işveren iken diğer tarafı meydana getiren takım kılavuzudur (Tunçomağ, 1970: 314). Aynı maddenin 2.fıkrasına göre de “Takım sözleşmesinin oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ayrı ayrı gösterilir.” (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 408) Takım sözleşmesinde belirtilen işçinin ilgili işverenin işyerinde çalışmaya başlamasıyla veya çalışmaya amade olmalarıyla birlikte iş sözleşmesi bunlarla işveren arasında kurulmuş olacaktır (Mollamahmutoğlu, 2004 (b): 34). O halde, takım sözleşmesi işverene bir grup işçi ile grubu oluşturan işçi adedince iş sözleşmesi kurma imkanı vermektedir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 409).

Takım kılavuzu ise, takımı meydana getiren işçilerden biridir. Takım dışından bir işçi takım kılavuzu olamaz. Bu hüküm sayesinde, işçi bulmada aracılık ve işçi simsarlığının önüne geçilmiş olmaktadır (Tunçomağ, 1970: 315). İşçinin istismar edilmesi önlemek için kanunda ayrıca, işveren veya işveren vekili işçilere ücretlerini ayrı ayrı ödemek zorunda bıraktığı gibi işçilerin ücretlerinden takım kılavuzu için işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamayacağı da belirtilmiştir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 409).

Sözleşmede belirtilen işçilerin gelmemesi durumunda işverenin müracaat edeceği kişi takım kılavuzudur (Mollamahmutoğlu, 2004 (b): ...). Öyleyse takım sözleşmesi hem takım kılavuzunun iş sözleşmesi hem gruba dahil işçilerin hizmetini taahhüt sözleşmesidir (Demir, 2009: 80). Bu durumda BK'nun 110.maddesi devreye girecektir (Mollamahmutoğlu, 2004 (b): 37). Bir başka ifade ile, sözleşmede ismi yazılı işçiler veya bu işçilerden biri veya bir kısmı işe başlamazlarsa takım kılavuzu,taahhüdün

ifaedilmemiş olması nedeniyle işverenin zarar ve ziyanını tazmin yükünün altına girer (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 409).

### **1.3.2.5.Ödünç İş İlişkisi (Geçici İş İlişkisi)**

Çalışma hayatında esneklik çerçevesinde ortaya çıkan yeni istihdam türlerinden biri de geçici iş ilişkisidir (İren, 2011: 283). Bu ilişki, işveren, geçici işçi ve işçinin geçici bir süre yanında çalışacağı diğer bir işveren arasında kurulan üçlü ilişkiye dayanır.(Akyiğit, 1995: 88). Bu nedenle geçici iş ilişkisi atipik istihdam biçimleri içerisinde yer almaktadır (Alpagut, 2005: 53).

Geçici iş ilişkisi kurulması çeşitli nedenlere dayanabilir. Örneğin bir işverenişletmesinde, ihtiyacı olmamakla birlikte fazla işgücüne sahip olması ve diğer bir işverenin de işgücü ihtiyacının bulunması, bir işletmenin ekonomik sıkıntıya girmesi nedeniyle, işçi çıkarmak yerine, diğer bir işletmeye işçi veriyor olması, bir işletmenin bir donanım veya teknik bir sistemin, işletmeyeadaptesi amacıyla diğer bir işletmenin işçisinden faydalanması gibi sebeplerle geçici iş ilişkisi kurulabilir.Bu yolla işletme işgücü fazlasını, işçilerini isten çıkarmayarak başka bir işletmeye bir süre için devretmekte ve böylece kalifiye elemanlarını kaybetmemekte, geçici işçi alan işletmeler de, bir süre için işçi alarak, ihtiyaçları olan hizmeti onlardan sağlamakta, ihtiyaçları ortadan kalktıktan sonra da tekrar esas işverene işçilerindönmesiyle, geçici işgücü ihtiyacını karşılamaktadırlar (Çifter ve Demir, 2006: 9-10).

Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin işletmesinde kendisine iş sözleşmesi ile bağlı bir işçisini bu bağımlı sona erdirmeden işçinin de rızasını da almak koşuluyla genelde muvakkat bir süre, başka bir işverenin yanında onun emir ve talimatları altında ve onun nam ve hesabına çalışmak üzere ücret karşılığında veya ücretsiz olarak vermesiyle oluşan üçlü bir ilişkidir (Keser, 2006: 66).

4857 Sayılı İş K'nun oluşumu sırasında da "ödünç iş ilişkisi" adı altında düzenlenen bu kurum, daha sonra "geçici iş ilişkisi" biçiminde kanunda yerini almıştır (Süzek, 2010: 258). Meclis görüşmeleri sırasında "ödünç" kelimesinin işçinin şahsına zarar verecek nitelikte olduğu şeklinde yapılan eleştiriler nedeniyle kanunda bu tanımlamanın kullanılması tercih edilmiştir (Odaman, 2007: 15).

Geçici iş ilişkisi 4857 Sayılı İş K'nun 7.maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, geçici iş ilişkisi genel anlamıyla bir işverenin iş sözleşmesi ile bağlı işçisini onun onayını almak koşuluyla iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici bir süre için bir başka işverene vermesidir (Süzek, 2010: 258).

İş K'nun 7.maddesinin 1.fikrasına göre, “işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.” Bu anlamda, geçici işçinin yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması halinde geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Ancak benzer işte çalıştırılma şartı holding ve şirketler topluluğu içindeki işverenler arasında kurulacak geçici iş ilişkilerinde aranmayacaktır (İren, 2011: 284-285).

Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin yazılı onayının bulunması zorunludur. Yargıtay kararına göre de işçinin yazılı rızasının da devir sırasında alınması gerekir. İş sözleşmesi kurulurken ya da devam ederken önceden alınmış onay geçerli olmayacaktır (9HD. 05.07.2006, E.2006/777 ve K. 2006/19958, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org) Erişim Tarihi: 15.01.2012).

Ödünç iş ilişkisinde işçisini geçici olarak başka işverene veren işverenle işçisi arasındaki iş ilişkisi bozulmaz, işveren yine işveren kalmaya, ücret ödeme yükümlülüğü de ona ait olmaya devam eder. Çünkü aralarındaki iş sözleşmesi devam etmektedir (Akyiğit, 1995: 88). Bu bağlamda, geçici iş ilişkisinde, geçici işçi esas işverenin işçisi olmaya devam etmekte, ancak geçici bir süreyle iş görme edimini geçici bir işverene karşı yerine getirmektedir. (İren, 2011: 286).Geçici işverenin yönetim (talimat verme) hakkı karşısında geçici işçinin itaat borcu vardır. Geçici işveren yönetim hakkına dayanarak iş ilişkisi içerisinde işin görülmesi (işin nerede, nasıl, ne zaman, hangi sıraya göre yapılacağı) hususunda ve işyerinin düzenine ve güvenliğine yönelik talimatlar verir. İşçi de kanuna, iş sözleşmesine ve varsa toplu iş sözleşmesine aykırı olmadığı sürece kendisine verilen talimatlara uymak ve yerine getirmekle yükümlüdür (Süzek, 2010: 259).

Geçici işçi, hem esas işverene karşı iş sözleşmesinin varlığından kaynaklanan kurallara hem de geçici işverene karşı da işin ifası ile ilgili kurallara uygun olarak davranmak

zorundadır. Bir başka ifade ile işçinin geçici iş ilişkisinde rızası her iki işverene karşı da sadakat ve bağlılık kuralları içerisinde davranma yükümlülüğünü de içermektedir (Akyiğit, 1995: 131).

Geçici işçi, geçici işverene karşı iş görme borcunun içinde yer alan ve onu tamamlayan bir yükümlülük olan özen borcunu da yerine getirmek zorundadır. Nitekim iş Kanununun 7/4. Maddesinde özen borcunu “geçici işçinin işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumlu olduğu” şeklinde hükme bağlanmıştır (İren, 2011: 287).

### **1.3.2.6.Pazarlamacılık Sözleşmesi**

6098 Sayılı TBK, 448.maddesinde hizmet sözleşmesinin bir türü olarak pazarlamacılık sözleşmesini tanımlamakta ve düzenlemektedir. 448.maddeye göre, pazarlamacılık sözleşmesi, pazarlamacı olarak nitelenen bir işçinin sürekli bir şekilde bir ticari işletme sahibi işverenin hesabına ve işletme dışında olmak üzere her türlü işin yapılmasına aracılık etmeyi, buna karşılık olarak işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Pazarlama ise, bir ürünün, bir malın satışını sağlamak için girişilen faaliyetlerin tümünü ifade eder. Bu bağlamda pazarlamacılık sözleşmesinin konusu da işveren tarafından üretilen ürünlerin pazarlanmasına yönelik aracılık faaliyetleridir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 418).

Pazarlamacılık faaliyeti, ancak belirli koşulların varlığı halinde bir iş sözleşmesine konu olabilir. Pazarlamacının bu faaliyetleri yaparken kendine mahsus bir işyerinin olması, TBK. md. 448 bağlamında bir pazarlamacılık sözleşmesinden bahsetmemizi engeller. Çünkü pazarlamacılık sözleşmesi iş sözleşmesinin unsurlarını içermekle birlikte, diğer iş sözleşmelerinden farklı olarak taahhüt edilen işin ifası doğası gereği işyeri dışında yerine getirilen bir iş sözleşmesidir(Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 418).

Pazarlamacılık sözleşmesi, işverene ücret dışında niteliğine uygun bazı yükümlülükler de getirmektedir. Nitekim, işverene, pazarlamacıya kural olarak belirli bir pazarlama alanında veya belirli müşteri çevresinde faaliyette bulunma yetkisi verilmişse, başkalarına aynı alan ve çevre içinde faaliyette bulunma yetkisi veremez (TBK.md.453/I).



İşveren, pazarlamacıya sadece belirli bir miktarda veya bu miktarla birlikte komisyondan oluşan bir ücret ödemekle yükümlüdür. Ücretin tamamı veya önemli bir kısmının komisyondan oluşacağına ilişkin yazılı anlaşma, kararlaştırılması, durumunda, pazarlama faaliyetine konu olan şeyin uygun karşılığının olması gerekir (TBK.md.454). Bunun yanında, pazarlamacının pazarlama işi kendi kusuru dışında imkansız hale gelir ve sözleşme veya kanun gereği bu durumda bile kendisine ücret ödenmesi gerekiyorsa, ücret sabit ücrete ve komisyonun kaybı nedeniyle ödenebilecek uygun bir tazminata göre belirlenir (TBK.md.456/I).

TBK.md.459'da pazarlamacılık sözleşmesinin sona ermesi bakımından özel bir fesih süresi öngörülmemiştir. Buna göre, öngörülen komisyon sabit ücretin en az beşte birini oluşturuyor ve önemli mevsimlik dalgalanmalardan etkileniyorsa işveren bir önceki mevsimin sona ermesinden bu tarafa kendisiyle birlikte çalışmakta olan pazarlamacının iş sözleşmesini yeni mevsim boyunca iki aylık fesih süresine uyararak feshedebilir. Aynı durum pazarlamacı için de geçerlidir.

### **1.3.2.7.Evde Hizmet (Evde Çalışma) Sözleşmesi**

Evde hizmet sözleşmesi denilince akla üç tür çalışma gelmektedir. Bu çalışmalardan ilki, kendi karar verdikleri malzeme ile yine kendi karar verdikleri ürünleri tasarlayıp, üretip ve fiyatlandırıp satanlardır. Bu şekilde çalışanlar, ortaya çıkacak ürün den, ürünün pazarlamasındada kendi başlarına sorumludurlar. Evde aile bireyleri, örneğin, anne tarafından üretilen yiyecek maddelerini babaların seyyar arabası ile satması bir tür ev çalışmasıdır. Ancak bu şekilde çalışanlar, “kendi hesabına çalışanlar” bir başka deyişle “bağımsız çalışanlar”dır (DİSK, 2003: 15). Bu bağlamda, iş sözleşmesinin ve iş hukukunun konusuna bu tarz ilişki girmez.

Evde çalışmanın ikinci türü de, işlerini sipariş olarak alıp, üretimi de istediği modelde, istediği miktarda ve istediği zamanda teslim edecek şekilde gerçekleştirme olarak karşımıza çıkar. Bu tür ev çalışmalarında, çalışan kişi sipariş verene bazı tavsiyelerde bulunabilir, ürünü ne zaman teslim edebileceğinin pazarlığını da, kendisine ödenecek ücretin pazarlığını da yapabilir. Örneğin, kumaşı da modeli de siparişi veren seçmiş, ev terzisine bu elbiseyi kaç dikiyeceği kalmıştır (DİSK, 2003: 15-16). Bu nedenle bu şekilde çalışanların “eser sözleşmesi” ile çalıştığı kabul edilmektedir.

Evde çalışanlardan diğer bir grubu ise, bir aracıdan, taşerondan veya işverenden iş alan, parça başı ücretle iş yapan ve işi verenin istediği zamanda teslim edenler oluşturmaktadır. Onlar, işverenin belirlediği malzemeyle, işverenin belirlediği bir malı ya da malın bir parçasını, işverenin istediği şekilde üretirler ve işverenin istediği zamanda teslim ederler. Daha açık bir ifade ile, evde çalışmanın üçüncü türünü oluşturan bu kişiler, “bağımlı çalışan işçi”dirler (DİSK, 2003: 16).

Bizim tez konumuz ise, evde çalışmanın üçüncü türünü oluşturan çalışan grubu oluşturmaktadır. Bu nedenle ileride daha ayrıntılı olarak değinilecek olan evde çalışma kavramı bağımlı çalışan işçileri anlatmaktadır.

## **BÖLÜM 2: GENEL OLARAK EVDE ÇALIŞMA**

### **2.1. Evde Çalışma Kavramı**

Evde çalışma kavramı, her ne kadar son yıllarda tartışma konusu olmaya başlasa da geçmişi eskilere kadar gitmektedir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 7). Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeye bağlı olarak son yıllarda değişik bir görünüm altında gittikçe yaygınlaşan bir istihdam şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Gittikçe yaygınlaşan bu istihdam biçiminin tam olarak neyi anlattığını açıklayabilmek için öncelikle evde çalışmanın tanımının verilmesi gerekmektedir.

#### **2.1.1.Evde Çalışmanın Tanımı**

Eve iş verme veya evde çalışma tipik olmayan istihdam biçimlerinden biridir. Eve iş vermeyi, üretim süreci geliştikçe ortadan kaybolacak, marjinal bir olgu olarak görme eğilimi vardır. Oysa eve iş verme, son derece yaygın; örneğin, Avrupa’da milyonlarca işçinin istihdam edildiği bir çalışma biçimidir. Eve iş verme, sadece sınai üretiminde değil, hizmet sektöründe, hatta kamu hizmetlerinde bile görülmektedir (Erdoğan, 1994: 326).

Evde çalışma, “ev çalışması”, “eve iş verme sisteme” veya “ev sanayi olarak da adlandırılmaktadır. Evde çalışanlar ise, “işyeri dışında çalışanlar”, “ ev temelli çalışanlar” veya “parça başına çalışanlar” olarak da adlandırılmakla beraber; evde çalışmayla aynı anlama gelen “işyeri dışında çalışanlar” dışındaki terimler, evde çalışmanın farklı yönlerini vurgulamakta fakat evde çalışanlar kategorisini tam olarak tanımlamaya yeterli olmamaktadır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 27). Bu nedenle evde çalışmaya ilişkin çeşitli tanımlar verilebilmektedir (Civan, 2010: 527).

En genel anlamıyla evde çalışma, pazara yönelik olarak üretilen mal ve hizmetlerin çalışanların evinde üretilmesidir. Evde yapılan üretimden maksat, elde edilen ürünün tüketilmesine değil, satışına yönelik yapılan üretimdir. Bir başka anlatımla ev içinde dokunan bez, dikilen gömlek, pantolon, etek ya da satışa yönelik olarak hazırlanan gıda maddelerinin imalinde yapılan çalışma evde çalışmaya örnek olarak verilebilir (Karadeniz, 2004: 26). Bir başka anlatımla, bu tür çalışmada işçi bir iş sözleşmesi uyarınca seçtiği bir yerde (genelde kendi evinde) işverenin denetiminden uzak üretimde bulunmaktadır (Tuncay, 2001: 26).

Bu kapsamda evde çalışma, bir işverenin veya aracının talebi üzerine, işçinin kendisinin seçtiği bir yerde ve genellikle kendi evinde yalnız veya aile üyeleri ile birlikte işverenin doğrudan bir denetimi olmaksızın ücret karşılığı mal veya hizmet sağlanması şeklinde ifade edilebilir (Civan, 2010: 527).

Öğretide genel kabul gören bir tanıma göre evde çalışma, bir işveren veya aracı için, çalışanın seçtiği bir yerde, genellikle de kendi evinde, bu kişilerin doğrudan bir yönetimi / denetimi olmaksızın bir anlaşma uyarınca bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulmasıdır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000 : 24).

“Ev eksenli çalışma terimi, tam istihdam koşulları ne olursa olsun, evde çalışan bir dizi insanı anlatmak için Asya’daki kuruluşlar tarafından kullanılmaktadır. Sanayileşmiş ülkelerde, “evde çalışan” terimi, bir işveren ya da taşeron için üretim sürecinin belirli aşamalarını evlerinde gerçekleştiren, parça başına ücret alan çalışanlar için kullanılır. “evde çalışan” terimi halen ÜÇÖ tarafından kullanılan bir terimdir ve genellikle işveren ya da araçlar için bağımlı olarak evde çalışanları anlatmak için kullanılır. Ancak bu terimler, dünyanın değişik bölgelerinde bu alanda çalışanlar arasında birbirinin yerine kullanılmaktadır (Jhabvala ve Tate, 1996: 1).

Evde çalışma, ev hizmeti kapsamında çalışmayla karıştırılmamalıdır. Çünkü ev hizmeti, bir evin günlük yaşayışı için yürütülen hizmet olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla, ev hizmetlerinde çalışanlar, evin sahibi veya kiracısı için iş görme edimlerini yerine getirmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlar, gerek hizmetçi, aşçı, şoför, çocuk bakıcısı gibi bedeni çalışmayı gerektiren gerek özel hasta bakıcı, özel ders verenler gibi fikri çalışmaya dayanan işleri yerine getirebilirler. Örneğin, işverence satılması amacıyla evinde yiyecek hazırlayan işçiler evde çalışan, iş görme edimini yerine getirdiği evin sahibi yahut kiracıları için yiyecek hazırlayan işçiler ise ev hizmetlerinde çalışan olarak kabul edilir (Civan, 2010: 529). Oysa evde çalışmada yapılan işin ev hizmeti olması zorunlu olmadığı gibi, genellikle de bundan başkadır.

Evde çalışmayla ilgili genel bilgiler verildikten sonra ulusal yasalarda ve uluslar arası belgelerde evde çalışmanın ne şekilde tanımlandığına bakmak gerekir. Bunun için öncelikle Uluslar arası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ) evde çalışmaya ilişkin sözleşme ve tavsiye kararına bakılması uygun olacaktır.

UÇÖ'nün 1996 yılında kabul ettiği 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin 1.maddesinde evde çalışma; bir işveren veya aracı için işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya malın sağlanması şeklinde tanımlamıştır ([www.ilo.org](http://www.ilo.org) Erişim Tarihi: 17.10.2011). UÇÖ'nün evde çalışmaya ilişkin 184 Sayılı Tavsiye Kararı'nda da aynı tanım tekrarlanmıştır. Kendi evinde veya işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olanların bu sözleşmenin kapsamına girmeyeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla sözleşmenin bağımlı çalışan ev işçilerini kapsadığını kabul edilmelidir (Tuncay, 2001: 29). Fakat, normal işyeri dışında zaman zaman işini evde yapan, işçi statüsündeki kişiler 177 Sayılı Sözleşme açısından evde çalışan sıfatını taşımazlar.

Sözleşmede, işveren terimi ise 177 Sayılı Sözleşmenin madde 1/c'de, yasal ya da yasal olmayan , doğrudan ya da aracılar vasıtasıyla aracılar ulusal yasada belirlensin ya da belirlenmesin kendi faaliyetlerini sürdürmek için dışarıya işveren kimseyi anlatmaktadır ([www.ilo.org](http://www.ilo.org) Erişim Tarihi: 17.10.2011).

UÇÖ sözleşmesi ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir diğer husus da “aracılarla” ilgili sözleşme hükümleridir. Sözleşmede bahsedilen işveren tanımında aracılara da yer verilmiş ve işverenlik sıfatı, aracılardan ulusal mevzuatta düzenlenmiş olup olmadığına bakılmaksızın genel olarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte Sözleşme'nin 8.maddesinde evde çalışanlarla bağlantıya geçmede aracı kullanılmasına izin verildiği hallerde, işverenin ve aracılardan kişisel sorumluluklarının, ülke içindeki uygulamalara uygun olarak yasa yoluyla ya da mahkeme kararlarıyla belirleneceği hükmüne yer verilmiştir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000 : 47).

Avrupa Konseyi'nce 1998 yılında Evde Çalışanların Korunması Raporu'nda ulusal mevzuat ve uygulamaya dahil edilmesi için önerilen evde çalışmaya ilişkin kavram ve önerilerde; evde çalışanlar şu şekilde tanımlanmaktadır: Evde çalışan, sabit bir yerde, işverene bağlı durumda fakat işverenin denetimi (kontrolü) altında olmayan bedensel veya düşünsel iş yapan kişidir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000 : 45).

Almanya'da 1951 Tarihli Evde Çalışma Yasası ile, büyük ölçüde evde çalışma ilişkisi, iş ilişkisine yaklaştırılmıştır. Söz konusu yasa, kendi evlerinde (aile içinde) ya da tek başına veya ikiden fazla olmayacak yabancı yardımcı elemanla, işletmeler namına

belirli malları üreten veya paketleyen tüm kişileri ilgilendirmektedir ([www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de) Erişim Tarihi: 11.11.2011). Fransa’da ise evde çalışma İş Kodu’nda düzenlenmiştir. Bu yasada, evde çalışan, yalnız başına veya eşiyile, bakmakla yükümlü olduğu çocukları veya bir yardımcıyla, götürü bir ücret karşılığında bir veya birden fazla sanayi, ticaret veya tarımsal işyeri için, doğrudan işverenler tarafından veya bir aracı vasıtasıyla kendisine verilen işi yapan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Civan, 2010: 523).

İngiltere’de ev çalışması yapanlar hakkında yapılan araştırmada, ev çalışması yapan işçi, “üretimin pazarlama ve satışından sorumlu olan ve iş dağıtımını yapan işveren veya aracı için evde veya evden çalışan kimse” olarak tanımlanmıştır (Özdemir, 1997: 156).

Türkiye’de ise, Osmanlı İmparatorluğu döneminden beri uygulama alanı bulan evde çalışma ile ilgili olarak yasal mevzuatımızda 1 Temmuz’da yürürlüğe giren TBK’ya kadar herhangi bir tanımlayıcı hüküm yer almamaktaydı. Ancak 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe giren Yeni Borçlar Kanunu’nun 6.bölümünde hizmet sözleşmeleri düzenlenmiş olup, bu bölümün üçüncü ayrımında “Evde Hizmet Sözleşmesi”ne yer verildiği görülmektedir (TBK.md.461-469). Burada, evde hizmet sözleşmesinin tanımı şu şekilde yapılmaktadır: İşverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir (TBK. Md.461).

UÇÖ tarafından hazırlanan 1989 Tarihli Ev Çalışmasında İlişkin çalışmada evde çalışanların aşağıdaki ölçütlerden oluştuğu kabul edilmektedir:

- Ev çalışmasında evde çalışanla işveren, taşeron, temsilci ya da aracı arasında iş ilişkisi vardır. Sözleşme, ulusal mevzuatta belirtildiği biçimde örtülü veya açık, sözlü ya da yazılı olabilir.
- İşin yapıldığı yer, işverene ait binanın / yerin dışındadır. Ancak, evde çalışmanın bütün türleri “ev temelli” olmak zorunda değildir. İş, iş istasyonları, atölyeler veya işverene ait olmayan yerlerde/binalarda yapılabilir.
- Ödeme biçimi genellikle parça başına olmakta veya üretim biçimine göre ödeme yapılmaktadır.

- Bazı durumlarda evde çalışanların kendi araçları mevcutken, bazılarında işveren araçları ödünç verebilir veya kiralayabilir. Benzer olarak, evde çalışanlar hammaddelerini dışarıdan veya işveren ya da taşerondan satın alabilirler ve bitmiş veya yarı işlenmiş ürünleri onlara tekrar satabilirler (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 24).

Bu ölçütlere karşın, bazı durumlarda evde çalışmaya ilişkin ayırt edici ölçütler net olmayabilir ve evde çalışanları diğer çalışan gruplarından ayırt etmek zor olabilir. Örneğin, kendileri evde çalışmaya devam ederken diğer çalışanlara iş dağıtan ve taşeron veya müteşebbis haline gelen evde çalışanların durumu böyledir. Evde çalışanların tanımından ötürü, zorluk yaşanan diğer durumlar, işverenle hiçbir ilişkisi olmayan evde çalışmaya yardım eden ücretsiz aile yardımcılarının, üyesi buldukları üretici kooperatif için çalışan evde çalışanların, çalışını ve işvereni oldukları ticari bir işletmeyi oluşturmuş olan evde çalışanların durumlarıdır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 25).

Bu nedenle evde çalışmayı oluşturan unsurları belirlemeli ve bu unsurları taşıyan çalışanların ev işçisi oldukları yaptıkları çalışma da evde çalışma olarak kabul edilsin.

### **2.1.2.Evde Çalışmanın Unsurları**

Avrupa Konseyi'nin 1998 yılında Evde Çalışanların Korunması Raporu'nda evde çalışmanın yukarıdaki tanımlara benzer bir tanımı yapılmıştır. Bu tanımda, evde çalışmanın üç unsuru belirtilmiştir (Tan, 2005: 27):

- İşçinin çalışırken işyerinde değil, genellikle kendi evinde olması,
- Bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ücret karşılığı çalışma
- İşçinin meydana getirdiği mallar için kendi adına ayrı bir mal piyasasına sahip olmaması

#### **2.1.2.1.Çalışmanın Ev Ekseni Olması**

Evde çalışma kavramlarının çoğunda “ikametgah” ya da “ evde” terimi bu tür faaliyetleri nitelendirmek için kullanılır (Ruiz, 1992: 200). Buradan yola çıkarak, evde çalışmanın unsurlarından ilkinin, çalışmanın işverenin işyerinin dışında bir tesisde yerine getirilmesi olduğu söylenebilir (Tomei, 2000: 4). Burada bir fabrikadan veya

klasik anlamda işyerinde değil, bunların dışında ve işçinin kendi evlerinde üretim yapılmakta, iş görülmektedir. Buna göre evde çalışma, İş Hukuku anlamında hizmet sözleşmesine dayanan çalışma ilişkisinde, işçinin iş görme borcunun işyerinde değil, evinde ifa etmesiyle söz konusu olan bir çalışma ilişkisidir (Kandemir, 2011 : 74-76).

Bununla beraber, evde çalışmanın bütün türleri “ev temelli” olmak zorunda değildir. İş, komşu iş istasyonları (workstation), atölyeler veya işverene ait olmayan yerlerde/binalarda yapılabilir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 25). Benzer şekilde, UÇÖ’nün evde çalışmaya ilişkin 177 Sayılı Sözleşme ve 184 Sayılı Tavsiye Kararı’nın 1.maddesinde evde çalışma “..... işçinin kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde..... çalışmasıdır” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, iş görme ediminin ifa edileceği yer sadece işçinin eviyle sınırlandırılmamış, ayrıca, işçinin işverenin işyeri dışında kendi seçtiği bir yerde çalışması da evde çalışma olarak kabul edilmiştir (Kandemir, 2011: 75). Burada önemli olan diğer bir önemli nokta ise, iş görme ediminin ifa edileceği yerin çalışan tarafından seçilmiş olmasıdır. Bu bağlamda, evde çalışan, çalışma yeri olarak genellikle kendi evini ya da evine bitişik binayı seçer. Ancak bazı işçiler, iş atölyeleri, merkezleri ya da işverene ait olmayan diğer binaları da seçebilir (Tomei, 2000: 4).

Evde çalışmada, gerçekten evde çalışıyorsa, çalışanların evleri aynı zamanda işyerleridir (Çakır, 2005 : 5). Dolayısıyla, işçi iş görme edimi evde yerine getirildiği takdirde normalde işyeri niteliği taşımayan ve kişinin özgürce hareket ettiği ev ortamı işyeri haline gelmektedir. Bu sayede, işçiler açısından iş görme edimlerini yerine getirmekte büyük bir serbestlik sağlamaktadır. Evde çalışan, çalışmasını kesen iş arkadaşları olmadığı için işe daha iyi motive olabilmekte, iş ile ev yaşamı arasındaki dengeyi dilediği gibi kurabilmektedir ( Aydın, 2003: 357- 358). Ancak yapılan araştırmalarda çalışanların evlerinde özel bir odayı çalışma yeri olarak seçtikleri ve ona göre düzenledikleri, kendilerini evin rahat ortamından fiziksel olarak ayırmak istedikleri saptanmıştır (Çakır, 2005 : 5). Bunun yanı sıra evde çalışma sisteminde işçi çalışma süresini dilediği gibi düzenleyebilmekte, aile fertlerinin emeğinden yararlanabilmekte ve işyerine gidip gelme sorunu olmamaktadır (Şen, 2000 : 51). Burada şunu belirtmek gerekir ki, yeni iş ortamına dönüşen ev, geleneksel anlamda “yuva” olma özelliğini kaybederek bir tür barınağa dönüşmektedir. Kişi evdedir; ancak, ailenin bir ferdi olarak



değil, bir çalışan olarak evdedir. Kişi, işinin başındadır ama başkasına ait olan bir işyerinde değildir. (Kandemir, 2011 : 44).

Evdeki her çalışma, evde hizmet sözleşmesi kapsamında değerlendirilmez. Örneğin, bir küçük esnaf veya sanatkar dükkanını kapayıp, kendi evinde faaliyetini sürdürebilir (Koç, 2001: 2). Bu nedenle evde çalışmanın, iş görme yanında bağımlılık ve ücret unsurlarını da içermesi gerekmektedir.

### **2.1.2.2.Çalışmanın Bir Veya Birden Fazla İşverene Bağımlı Olarak Ücret Karşılığı Yerine Getirilmesi**

UÇÖ'nün tanımında yer alan evde çalışanların, iş görme edimini evinde yerine getiren diğer kişilerden farkı, ücret almalarıdır (Clarke, Godfrey ve Theron, 2005: 5). Evde yapılan çalışmalarda genellikle tercih edilen ücret sistemi, parça başına ücrettir (Lordoğlu, 1990: 7). Bu husus, Türk Hukukunda olduğu gibi, diğer ülke uygulamalarında da geçerlidir (Centel, 1994: 206). Parça başına ücret ise, verime dayalı bir ücret türü olup, akort ücretin en çok bilinen ve uygulanan biçimidir. Parça başına ücret, parça başı çalışması üzerine kurulmuş bulunan hizmet sözleşmelerinde söz konusudur. Buna göre, parça başı çalışması üzerine kurulmuş hizmet sözleşmesi, çalışma zamanı dikkate alınmaksızın, yapılan işin parça olarak miktarının esas alındığı hizmet sözleşmelerdir (Uşan, 2003 (a): 23). Evde belirli miktar para karşılığı yapılan her iş evde çalışma olarak nitelendirilmez. Örneğin, az önce de belirtildiği gibi, küçük esnaf ve sanatkar, dükkanını kapayıp kendi evinde faaliyetini sürdürebilir. Bu durumda, evde çalışmadan ziyade bağımsız çalışmanın bulunduğu sonucuna ulaşılmalıdır (Civan, 2010: 529).

Ev eksenli çalışanlar, bir araçıdan, taşerondan veya işverenden iş alırlar ve işi verenin istediği zamanda teslim ederler. İşverenin belirlediği malzemeye, işverenin belirlediği malı ya da malın bir parçasını, işverenin istediği şekilde üretirler ve işverenin istediği zamanda teslim ederler. Bir başka ifade ile, “bağımlı çalışan” işçidirler. Ancak, evde çalışanlar, genellikle kendi hesabına (bağımsız) çalışan zannedilir (DİSK, 2003 : 16).

Sanayi toplumunu simgeleyen fabrika, öbür yandan sanayi ötesi toplumu simgeleyen internet sürecini, birbirinden kesin çizgilerle ayrılan istihdam modelleri ortaya çıkarmıştır. İş ve sosyal güvenlik hukuku, ilk modele yaslanarak, kapsamına alacağı

kişileri, hizmet sözleşmesi ve bu sözleşmenin bağımlılık unsurunu ölçü olarak belirlemektedir. Ancak bilgi toplumuna geçilmiş, internet keşfedilmiş, fakat işçi kavramını belirleyecek yeni bir ölçüt keşfedilmemiştir. Post fordist dönemde de uygulanacak belirleyici ölçüt yine bağımlılık unsuru olacaktır. Ancak, buna değişen koşullara uyum sağlayabilecek bir anlam kazandırmak gerekecektir. Aksi halde, iş ve sosyal güvenlik hukukunun varlık nedenini ortadan kaldıracak bir tehlikeyle karşı karşıya kalınacaktır (Güzel, 1997 : 87).

Bağımlılık derecesi ile ilgili belirsizlik, evde çalışanın birden fazla işle meşgul olmasından kaynaklanmaktadır. Çoğunlukla, aynı kişi, yılın belirli dönemlerinde ya da mevsimlerinde ücretli bir işçi olarak çalışırken, yılın geri kalan dönemlerinde Pazar için doğrudan üretim yapabilmektedir. Benzer şekilde, bir kişi, tek bir çalışma gününde her iki çalışma biçimiyle de meşgul olabilir (Tomei, 2000 : 3).

UÇÖ'nün tanımına göre, bağımlılık ilişkisinin varlığı, evde çalışmanın ana unsurunu oluşturur. İşçinin çalışma yerini kendisinin seçmesi ve çalışma saatlerini nasıl koordine edeceğine kendisinin karar vermesine rağmen, ürün ve hizmetin özelliklerini, teslim ve ödeme şartlarını işveren belirler. Ancak uygulamada, ücretli ve bağımlı çalışan evde çalışanların işçi olup olmadıklarını anlamak için ciddi zorlukların ortaya çıkmasının ardından bu konu tartışılmaya başlanmıştır (Tomei, 2000: 3).

Evde çalışmada çalışan kişinin çoğu zaman, sözleşmenin diğer tarafı veya işverenin doğrudan denetimi olmaksızın iş görme edimini yerine getirir (Tomei, 2000 : 3). Bu nedenle evde çalışma bağımlılık unsurunu taşımadığı için iş sözleşmesi olarak nitelendirilmemektedir. Fakat, yapılan işin denetimi, somut olarak işin sonucunda hesap vermek, bağımlılık unsurunun açısından belirleyici olmaktadır. Bu bağlamda, işyeri dışında faaliyetlerin sürdürülmüş olması önem taşımayacaktır. Yeter ki, bu iş, işyerinde yapılan işin uzantısı olsun ve o işi yapan kişi işverene hesap vermek durumunda olsun. Daha açık bir ifade ile, işin yürütüm yöntemi ve sonucu hakkında işverene bilgi verme, işverenin denetimine tabi bir iş ilişkisinin varlığını dolayısıyla bağımlılık unsurunun olduğunu kanıtlar. İş yapılırken, örneğin telefonla veya internet aracılığıyla da olsa direktif alınıyorsa, bağımlılık unsurunun varlığı söz konusu olacaktır. Bu durumda, evde çalışma, bağımlılık ilişkisini dışlamayacaktır (Güzel, 1997 : 123).

Ücretli çalışan ile bağımsız çalışanları (-n durumlarını) ayırma işi, işçinin uzmanlık düzeyine göre daha karmaşık olabilir. Çünkü bir işçi yetenekleri sayesinde birden fazla işveren ya da aracı ile çalışma ilişkisi içinde olabilir (Tomei, 2000 : 4). Aynı işverene ve onun işinde çalışan kimsenin iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçi olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bu durumda işçi kendi iradesiyle çalışma özgürlüğünü bir işyeri lehine sınırlandırmıştır. Bir tek işyerine ya da iş organizasyonuna münhasır çalışma olgusu, bağımlılık unsurunun varlığı konusunda güçlü bir kanıt olurken, bunun tersi bir karine ise, hukuken geçerli olmaz. Bir başka ifade ile, bir kimsenin işçi olarak kabul edilmesi için mutlaka tüm çalışmasını aynı işverene ve ona ait işyerinde gerçekleştirilmesi gerektiği yönünde bir sonuca ulaşmak hukuken geçerli olmaz. Çünkü, bir kimsenin birden fazla işveren yanında çalışmasının bağımlılık unsurunu ile bağdaşmayan bir yönü bulunmamaktadır. (Güzel, 1997: 123). Nitekim kişinin aynı anda birden çok kısmi süreli iş ilişkisiyle çalışması (İş K.md.13) böyledir. Bunun yanı sıra, işçinin yaratıcı gücü ve şahsi inisiyatifini kullanması, işi yaparken belirli bir serbestiye sahip olması bağımlılık unsurunu ortadan kaldırmamaktadır (Güzel, 1997 : 111).

İş Hukukunun uygulama alanına girmenin temel koşulu da, klasik (tipik) istihdam modeline göre şekillenen ve bu şekilde kavranan bağımlı çalışma oluşturur. Bu yönüyle geleneksel anlamda bağımlılık, işçinin üstlendiği işin görüleceği yer, zaman, işin türü, kapsamı ve/veya yönetim biçimi bakımından işverenin talimatlarına tabi olması şeklinde yorumlanmıştır. Bağımlılık unsurunun bu geleneksel anlamı, atipik istihdam modellerine uyumu sağlamada yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, Batı hukukunda bağımlılık unsuru korunarak, bunun belirlenmesi açısından, önce yargı organlarıncaya ortaya atılan ve daha sonra öğret tarafından geliştirerek genel bir kuruma dönüştürülen ölçütler, bahsedilen yetersizliği aşmada önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Çünkü bu ölçütler, istihdamın değişen yapısına daha uygun düşmektedir. Bu alandaki gelişmeyi daha kapsamlı bir biçimde izlemek açısından Fransız Yargı organlarının kararları önemlidir. Türkçeye “Başkasının iş ya da hizmet organizasyonu çerçevesinde iş görmek” biçiminde çevrilen –le travilauseind’un service organise ve L’integration dans un service organise- bu ölçüt, bağımlılığı dışlamayan, fakat onu tamamlayan ve daha da belirginleştiren bir ölçüt olmaktadır. (Güzel, 1997: 109).

Bağımlılık unsuruna paralel olarak ele alınması gereken son unsur ise, evde çalışan işçinin ürettiği ürünleri doğrudan kişinin pazarda satmamasıdır.

### **2.1.2.3. İşçinin Meydana Getirdiği Mallar İçin Ayrı Bir Mal Piyasası'na Sahip**

Evde çalışmanın benzer faaliyet ve işlerden ayrılması yolunda son zamanlarda dikkate alınan bir başka unsur da şudur: Evde çalışmada ortaya çıkan ürün ister tamamlanmış olsun ister henüz tamamlanmamış durumda olsun, ev çalışması yapan kişinin ürettiği ürünleri, doğrudan tüketiciye, pazara arz etmemesi gerekmektedir. Evde çalışan, işi bitince ürünü kendisinden bu işin görülmesini isteyen kişiye (işverene veya aracıya) teslim etmektedir (Özdemir, 1997 : 130-131). Bir başka ifade ile, eve iş verme sistemi içinde çalışan kişi, bir ücret karşılığında bir işveren için mal üretir veya hizmet sağlar; tüketicilerle doğrudan bir ilişki içinde değildir (Koç, 2001 : 2).

Eğer kişi, evde ürettiklerini pazarda satıyorsa bu kişi işçi sayılmamaktadır. Çünkü bu durumda evde çalışan kişi, kendi işletmesini yönetiyordur. Bunun gibi, işçinin kendine ait müşterileri de bulunmayacaktır. Müşterilerin varlığı, bir işyeri ya da işletmenin varlığının da kanıtı olmaktadır. Başkasının işyeri ya da işletmesine katılan işçi, kendi işverenin müşterileriyle ilişki içindedir; yoksa bizzat kendi müşterileri için çalışan bir kimse işçi değildir. Çünkü müşterinin varlığı, bir işyeri ya da işletmenin varlığının da bir kanıtı olmaktadır. Ancak bu durum, işçinin hiçbir şekilde, kendi hesabına veya başka işverenler için de çalışamayacağı anlamına gelmez. Gerçekten, bir kimse, örneğin, İş Hukuku anlamında işçi sıfatına sahip olabileceği gibi, diğer yandan serbest meslek erbabı veya tacir sıfatını koruyabilir ya da İş Hukuku anlamında işveren sıfatına da sahip olabilir (Güzel, 1997 : 112-113). Buna bağımsız çalışma adını verebiliriz ki, bu da iş sözleşmesinin ve işçi kavramını gündeme getirmez.

Evdeki üreticinin nihai-asıl tüketici ile doğrudan bir alışveriş ilişkisi içine girdiği durumlarda, evde çalışan değil, kendi hesabına çalışan olarak kabul edilecektir (Koç, 2001: 2). Örneğin, Fransız Hukukunda ev çalışanı, özel müşterilere hizmet vermemelidir. Aksi halde bağımsız bir müteahhit olarak nitelendirilecektir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 411). Buna, bağımsız çalışma adını verebiliriz ki; bu da iş sözleşmesinin ve işçi kavramını gündeme getirmez.

## **2.2. Evde Çalışma Türleri**

Evde çalışma, bazı geleneksel alanlarda eskiden beri uygulanmakta olduğu gibi, 1980'lerden bu yana yeni teknolojilerin kullanımıyla ortaya çıkan tele çalışmanın bir bölümü de evde yapılmaktadır.

### **2.2.1. Geleneksel Evde Çalışma**

Geleneksel evde çalışmada çok nitelik gerektirmeyen el becerisine dayanan işler yapılmaktadır (Yavuz, 1995: 60). Bu nedenle, geleneksel anlamda evde çalışma bir çok faaliyet alanına yayılmış olup, ürün biçimleri ise çok çeşitlidir. Evde çalışmanın en yaygın olduğu endüstri, emek yoğun ve adem-i merkezileşmeye elverişli olan giyim ve tekstil endüstrisidir. Bunun için evde çalışanların gereksinim duydukları araçlar en alt düzeyde teknoloji gerektirir. Bunlar sadece dikiş makinesi, makas, iğne ve iplikdir. Pek çok işlem ise herhangi bir makineye gereksinim olmaksızın elle yapılabilir. Bir giysi üretimi çeşitli faaliyetlere göre bölünebilir ve parça başına evlere verilebilir. Benzer özelliklere sahip olan deri endüstrisi de uzun bir evde çalışma geleneğine sahiptir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 26).

Pek çok ürünün imalatı elle ya da basit makinelerle yapılabilen basit bazı işleri gerektirmektedir. Ürünleri ayıklamak ve sınıflandırmak, temizlemek, paketlemek ve etiketlemek gibi işler emek yoğun işlerdir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 26).

Geleneksel evde çalışma biçimlerinin son yıllarda azaldığı pek çok endüstrileşmiş ülkede, özellikle hizmet sektöründe evde çalışma hızlı bir artış göstermektedir. Çünkü, bu ülkelerde hizmet sektörü giderek egemen sektör haline gelmektedir ve bilgisayar teknolojisi bu sektörde geniş bir kullanım alanına sahiptir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 27).

Tarım ve balıkçılık sektöründe de bazı faaliyetler evde çalışanlarca yerine getirilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, tarım ürünlerinin ayıklanması, sınıflandırılması ve temizlenmesi gibi pek çok iş evde yapılmaktadır. Evde çalışanlar, başkası için evde çiftlik veya kümes hayvanı yetiştirme gibi tamamen tarımsal faaliyetlerde de bulunmaktadır. Karides soymak ve balık temizlemek ve paketlemek gibi işler de sıklıkla evde çalışanlar tarafından yapılmaktadır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 27).

### 2.2.2. Tele Evde Çalışma

Esnekleşme neticesinde nasıl atipik istihdam biçimleri ortaya çıkmışsa, esnekleşmeyi doğuran başlıca etkenler atipik istihdam biçimlerinin de evrim geçirmesine neden olmaktadır (Civan, 2010 : 536). Bu bağlamda, atipik istihdam türlerinden biri olan evde çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak son yıllarda değişik bir görünüm altında gittikçe yaygınlaşan bir çalışma şekli ile de karşımıza çıkmaktadır. Buna tele çalışma denilmektedir.

Geleneksel evde çalışmaya karşın, tele evde çalışmada bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması, görece daha yüksek nitelikler gerektiren işleri gündeme getirmektedir (Kandemir, 2011: 75). Dolayısıyla, tele evde çalışma, geleneksel çalışma ile karşılaştırıldığında gerek iş organizasyonu gerek işverenle olan ilişkiler gerekse de yapılan işler açısından farklılık göstermektedir (Centel, 1994: 206).

Tele evde çalışma, otuz yıllık bir geçmişe sahiptir. Yeni teknolojiler, tele çalışmanın arkasındaki kolaylaştırıcı güçtür. Son otuz yıllık sürede tele-çalışma modern kuruluşları, çalışmayı geleneksel, merkezi yapıdan uzaklaştıran bir etken olmuştur (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 27).

Bilgisayar, internet bağlantıları, yeni nesil mobil telefonlar, dünyanın her yeri ile sesli ve görüntülü eş zamanlı iletişimi sağlayarak, bir taraftan evde çalışmayı kolaylaştırırken, diğer taraftan, evin yapısını da tele çalışma yapmaya olanaklı hale getirerek evin yapısında radikal bir biçimde değişime de yol açmaktadır. “Geleneksel ev” de yerini böylece “elektronik ev” e bırakmaktadır (Erdem, 2000 : 75). Bu nedenle, “elektronik evde çalışma” olarak da adlandırılan tele evde çalışma, en yaygın ve en bilinen tele-çalışma biçimidir ve yeni iletişim ve bilgi teknolojileriyle işçi iş görme edimini evde gerçekleştirmektedir. Geleneksel evde çalışma ile karşılaştırıldığında tamamen farklı maharetler, farklı örgütlenme biçimleri ve merkezi örgütlerle farklı bağlantılar göze çarpmakla beraber, genellikle evde çalışmaya ilişkin mevzuata dahil edilmektedir. Bu nedenle de tele evde çalışma bu çalışmanın kapsamı içinde ele alınacaktır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 27). Hatta, tele çalışmanın, evde çalışmanın özel bir türü olduğu bile ifade edilmektedir. Bazı işyerleri veya işletmeler ise, fiziksel bir işletme merkezi olmaksızın, tamamen tele evde çalışmaya dayalı organize olabilirler (Kandemir, 2011: 44-45).

Avrupa Komisyonu'nun hazırlamış olduğu bir raporda, tele evde çalışma, haftanın en az bir tam günü tam süreli olarak , bir bilgisayar aracılığı ile işin görüldüğü, evde çalışanın, evde çalışma boyunca meslektaşları ve üstleri ile telefon, faks ve elektronik posta gibi araçlarla iletişim kurabildiği bir çalışma olarak nitelendirmektedir. Burada önemli olan, işi görmekle yükümlü olan kişinin, üstlendiği işi, kendi evinde, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla işletme merkezi ile iletişim kurarak yerine getirmesidir (Kandemir, 2011: 44).

Dolayısıyla tele evde çalışmayı, geleneksel evde çalışmadan ayıran temel unsur, tele çalışma şekillerinin zorunlu olarak telematik teknolojilerinin en az birinin kullanılmasını içermesidir (Soysal, 2006: 156). Tele çalışma çalışmada, çalışanlar işlerini düzenli bir şekilde elektronik iletişim araçları kullanarak evde yapmaktadır (Çakır, 2005: 4) Tele evde çalışma işin görülme yöntemleri bakımından geleneksel evde çalışmadan daha dar bir kavramdır (Soysal, 2006: 156).

Tele çalışmanın temel çıkış noktası işlerin kolaylaştırılması ve hem işveren hem de çalışanlar açısından önemli mali avantajlar getirecek olmasıdır. Bu özellikler tele çalışma çalışmada daha belirleyici olmaktadır. Ancak, tele çalışma çalışmada da işin yerine getirildiği ortamın işlerin görülebileceği bir düzeye getirilmesi zorunludur. Bunu üstlenecek kişi yine işveren olacaktır (Soysal, 2006: 157).

Tele evde çalışma, çalışmanın bir kısmının evde, bir kısmının işyerinde veya tamamen evde yapılmasına göre çeşitlilik gösterir. Benzer şekilde, çalışılan sürenin yoğunluğuna göre, sürekli, tamamlayıcı ve dönüşümlü evde çalışma olarak ayrıca alt türlere ayrılarak da adlandırılmaktadır (Taşkın, 1994: 6). Bununla birlikte tele evde çalışmanın literatürde en çok kabul gören iki şekli vardır. Bunlardan ilki, tam gün tele evde çalışmadır. Tele çalışmanın bu şekli tamamen ev esaslı olup, çok açık bir biçimde sadece bir işveren veya bir aracı için yapılır. Genellikle, data girişi, yazım, anket kodlama, telefon cevaplama, tele satış (tele sales) veya rutin idari işler gibi düşük vasıflı büro işlerini içermektedir. Geleneksel evde çalışmaya en yakın olan tele çalışma şeklidir (Soysal, 2006: 158).

Tele evde çalışmanın diğer şekli ise, kısmi süreli tele çalışma çalışmadır. Tele çalışmanın bu şekli 'işverenin mekanı esaslı (based on the employer's premises)' olan ve zaman zaman 'müşterinin mekanında (on client's premises)' veya 'yolda (on the

road) ifa edilen işin ‘ev esaslı (home-based)’ çalışma ile birleştirilmesidir. Araştırma sonuçları bu tip çalışmanın genellikle görel olarak yüksek vasıflı personel tarafından yapıldığını göstermektedir. Bu tip çalışanlar, tipik olarak haftanın bir veya iki gününü işverenin mekanında ve geri kalan zamanı da müşterilerin, satıcıların veya diğer firmaların mekanlarında harcarlar. Dışarıda harcanan zamanın oranı mesleklere göre değişmektedir. Örneğin, satış personeli müşterilerin mekanında daha fazla zaman harcama eğiliminde iken, yöneticiler zamanlarının çoğunu firma mekanlarında geçirmektedirler. Bu tip tele çalışma bu niteliklerinden ötürü ‘dönüşümlü tele çalışma (alternating telework)’ olarak da adlandırılmaktadır (<http://www.telework-mirti.org> Erişim Tarihi: 11.03.2012).

Evde çalışma ile tele evde çalışma da birbiriyle karıştırılmamalıdır. Çünkü tele evde çalışmayı asıl nitelendiren husus bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasıdır. Dolayısıyla, evde çalışma olarak nitelendirilen bir faaliyette örneğin evde ücret karşılığında çeviri yapmasında çalışanın ara sıra bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanması, yaptığı çevirileri işverene elektronik posta yoluyla göndermesi, söz konusu çalışmaya tele çalışma niteliği kazandırmayacaktır. Ancak verilen örnekle devam edersek, çeviri faaliyetlerinin hiçbir halde tele çalışma olarak yerine getirilmeyeceği algılanmamalıdır. Eğer çalışan evinden internete bağlanarak işveren ile yurtdışındaki müşterileri arasında iletişimi online sağlıyor ve çeviri hizmeti sunuyorsa bu takdirde tele çalışmanın bulunduğu sonucuna ulaşılmalıdır. Diğer bir deyişle somut olayın özelliğine bakmak gerekir (Civan, 2010 : 537). Bu bağlamda, geleneksel evde çalışma ile karşılaştırıldığında, tele evde çalışma, bütünüyle farklı bir organizasyon biçimini gerektirdiği gibi, tele evde çalışanın merkezdeki işverenle olan ilişkileri de değişikliklik gösterir. Buna ek olarak, geleneksel evde çalışma biçiminde, fazla nitelik gerektirmeyen, daha çok el becerilerine dayalı işler yapılırken, tele evde çalışmada bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanıldığı görece daha yüksek nitelik gösteren ve profesyonelce yapılan işler söz konusudur (Kandemir, 2011: 45).

### **2.3. Evde Çalışmanın Özellikleri**

#### **2.3.1. Evde Çalışan İşgücünün Kadın Yoğunlukta Olması**

Kadınların evde çalışmaya katılma olasılığının erkeklerden daha yüksek olduğu bilinmektedir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yoksul yerleşimdeki



kadınlar üretim, yeniden üretim ve cemaat ilişkilerinin yönetimi olmak üzere üstlendikleri “üçlü rol” bağlamında evde çalışmaya katılmaktadırlar. Bu bağlamda kadınlar, geleneksel ve ailevi sorumluluklar yükleyen toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün yanı sıra, cemaat ile güçlü bağları nedeniyle de evde çalışanların çoğunluğunu oluşturmaktadır (Erdut, 2011: 57).

Bazı durumlarda ise, evde çalışma biçimi, tek seçenek olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, kadınların evde yalnız başına üstlendiği çocuk ve yaşlı bakımı ve bunlara ilaveten diğer yükümlülükleri dışarıda çalışmayı olanaksız kılmaktadır. Belirtilen durum gereğince bazen boş zamanın değerlendirilmesi gibi algılanan evde çalışma, ailevi yükümlülükleri aksatmadan aile bütçesine katkı sağlayabilmektedir (Koç, 2001 : 48).

Avrupa Konseyi'nin yaptığı bir araştırmaya göre, Almanya, Hollanda, İrlanda, İtalya ve Yunanistan'da evde çalışanların %90-95'ini kadınlar oluştururken, bu oran Fransa'da %84, İspanya'da %75 ve İngiltere'de %70'dir ([www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr) Erişim Tarihi: 13.02.2012).

Türkiye'de de kadınların %6.1'i evde faaliyet göstermektedir. Bu oran, kentsel yerlerde bu oran %9.5'e yükselirken; kırsal alanda %1.8'e düşmektedir. Türkiye'de 2010 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre evde çalışan kadınların çoğunun eğitim seviyesi oldukça düşüktür. Evde faaliyet gösterenlerin %60.6'sını ilköğretim mezunları, %10.2'sini ortaokul/ilköğretim mezunları, %15.8'ini ise okur yazar olmayan veya bir okul bitirmeyenler oluşturmaktadır. Yüksek öğretim mezunlarının oranı ise %2.5 civarındadır ([www.slideshare.net](http://www.slideshare.net) Erişim Tarihi: 03.03.2012).

Türkiye'de evde çalışanların büyük çoğunluğu (%54.7) 30-44 yaş grubunda bulunmaktadır. Evde çalışan kadınların oranı 45 yaşına kadar artmakta bu yaştan itibaren sürekli azalmaktadır. %55.7'si 35-54 yaş; %30'u ise 25-34 yaş grubundadır.

Evde çalışma ile ilgili yapılan araştırmalarda kadınların ve evli olan çalışanların, erkek ve bekar olan çalışanlara göre, evde çalışmayı daha fazla tercih ettikleri görülmektedir. Bunun temel nedeni ise, kadın çalışanların ev ve iş sorumluluklarını dengeleme isteğidir (Naktiyok ve İşcan, 2003: 58) Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yaptığı

araştırmaya göre evde çalışan kadınların %81.9'u evlidir ([www.slideshare.net](http://www.slideshare.net) Erişim Tarihi: 03.03.2012).

Evde çalışma, engelliler açısından da onların çalışma hayatına katılmaları bağlamında geniş bir istihdam fırsatı sunmaktadır. Çünkü engelli bireylere diğer kişiler genellikle farklı davranmakta, bu davranışları da çoğu kez küçümseme ve acıma şeklinde gerçekleştirmektedir. Bu durum engelli bireylerin moralini bozmakta ve işteki verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Evde çalışma bu yönüyle, engellilerin önyargılardan kurtararak eşit bir çalışma ortamına kavuşmalarına olanak sağlamaktadır. Bu sayede yapılan işlerde kişisel tatmin ve motivasyonun arttığı gözlenmiştir. Ayrıca engelliler, evde çalıştıklarında fiziksel ihtiyaçlarının karşılanabileceği bir ortamda çalışmanın avantajlarından yararlanmaktadır. Son olarak belirtilmesi gereken bir avantaj da işyerine gidip gelirken yaşanan ulaşım sorunlarının en aza indirgenmesidir (Meşhur, 2010: 56). Dolayısıyla evde çalışma toplumsal açıdan özellikle kadın işgücünün ve engellilerin işgücü piyasasına katılımını kolaylaştırdığından istihdama katkıda bulunmaktadır (Aydın, 2008 : 361).

Bunun yanında, yapılan araştırmalar evde çalışmanın bir türü olan tele evde çalışmanın daha çok erkekler tarafından yapıldığını ortaya koymaktadır (Kandemir, 2011: 76). Evde çalışma hem kapsadığı çalışan grupları hem de uyguladığı sektörler bakımından son derece heterojendir. Gerçekten, erkekler de evde çalışmaya katılmakta, hizmetler sektöründeki işler de giderek evlerde görülmeye başlamaktadır. Bununla birlikte, çoğu “yeni” evde çalışanın geleneksel evde çalışmayı çağrıştıracak biçimde, rutin büro işlerini yapanların yine kadınlar olduğu görülmektedir (Erdut, 2011 : 56).

**Tablo 1: Evde Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı (Yüzde)**

Yıllar	Erkek	Kadın	Toplam
2006	8.3	91.7	100
2007	8.9	91.1	100
2008	7.2	92.8	100
2009	7.5	92.5	100
2010	4.8	95.2	100
2011	7.3	92.7	100

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

### 2.3.2.Evde Çalışanların Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olmaması

Evde üretim faaliyetlerinin enformel sektör tanımının kapsamında ele alınıp alınamayacağı bir başka önemli noktayı oluşturmaktadır. 1993 yılında kabul edilen uluslararası enformel sektör tanımında evde parça başı çalışanların değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, işi veren firmanın formel veya enformel olup olmamasına bağlanmıştır. Ancak bu da kesin bir sonuç vermemekte ve birçok durumda firma formel olsa bile işçiler kayıt dışı tutulmaktadır (Charmes, 2000:6) . Sigorta yokluğu, işveren ve aracının çoğu zaman bilinmemesi, markalara üretim yapılmasına rağmen markaların gizlenmesi gibi olgular da evde çalışmanın kayıt dışı olduğunu gösterir (DİSK, 2001: 31).

Ayrıca, çalışmanın evde olması, istatistik amaçlı veri toplama çalışmalarında, bu çalışma biçiminin olduğundan daha az görülmesine neden olmaktadır. Bunu önlemek için, Brezilya’da Brezilya Coğrafya ve İstatistik Enstitüsü (IBGE) anketörlerine, işletmelerde, işlerini işyerinin dışında yerine getirirlerse bile, şirketlerin tüm işçilerinin kayıt altına alınması doğrultusunda talimat verildi. Muhtemelen, bu hükmün sonucu olarak, işletme içinde ya da evlerinde çalışanlar, şirket çalışanı olarak kayıtlı olacaklardır. (Tomei, 200: 5).

Türkiye’de ise, benzer biçimde TÜİK’in yaptığı çalışmalarda da evde çalışan kadınların 96.9’u kayıt dışı çalışmaktadır ([www.slideshare.net](http://www.slideshare.net) Erişim Tarihi: 03.03.2012).

**Tablo 2: Evde Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumlarına Kayıtlılık Durumu  
2006-2011 ( 15+ yaş Bin kişi)**

<b>Kayıtlılık Durumu</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Toplam</b>	264	236	234	345	413	446
<b>Kayıtlı</b>	9	6	7	11	16	23
<b>Kayıt Dışı</b>	256	229	227	333	397	423

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

### 2.3.3.Evde Çalışmanın Yaygın Olduğu İktisadi Faaliyet Alanları

Evde çalışma biçimi, ülkemizde genellikle elektrik aksamı montajı, parça birleştirilmesi, oyuncak, tütün sarma, paketleme, kutulama gibi sanayi tipi işler ve tekstil (kazak örülmesi, nakış işleri, terzilik) konfeksiyon gibi geleneksel alanlarındaki çalışmalara yoğunlaşmaktadır (Civan, 2000: 528). Özellikle, dokuma endüstrisinde, terzilikte yaygındır (Tuncay, 2001: 73).

Ancak son zamanlarda evde çalışma reklamcılık, çeviri, bilgisayar programcılığı gibi çalışma alanlarına yayılmıştır (Civan, 2010: 528). Dolayısıyla, günümüzde evde çalışma, geleneksel olarak başvurulduğu alanların dışına çıkarak, entelektüel alanlara da yayılmaktadır.

TÜİK'in yaptığı araştırmaya göre, ülkemizde evde çalışanların iktisadi faaliyet alanına göre dağılımı da aşağıdaki gibidir

**Tablo 3: Türkiye’de Evde Çalışanların İktisadi Faaliyet Koluna Göre Dağılımı 2002 (Bin Kişi)**

İktisadi Faaliyet Alanı	Evde Çalışan Sayılı
Tarım Ormancılık Avcılık	0
Madencilik Taşocakçılığı	0
İmalat Sanayi	174
Elektrik Gaz Su	0
İnşaat Bayındırlık İşleri	1
Toptan ve Perakende Ticaret, Lokanta ve Oteller	4
Ulaştırma Haberleşme, Depolama	0
Mali Kurumlar, Sigorta, Taşınmaz Mallara Ait İşler ve Kurumları, Yardımcı İş Hizmetleri	4
Toplum Hizmetleri, Sosyal ve Kişisel Hizmetler	60
Toplam	243

**Kaynak:** Karadeniz, 2004: 29

Bu verilere göre 2002 yılında evde çalışmanın en çok imalat sanayinde (%71.60) olduğu gözlenmektedir. Ancak, evde çalışmanın geleneksel halinden sıyrılmasıyla birlikte

hizmetler sektöründe de yaygınlaştığı görülmektedir. Örneğin, toplum hizmetlerinin %24.69'u evlerde gerçekleştirilmektedir. Ancak TÜİK'in yaptığı çalışmalarda özellikle tele evde çalışmanın yaygın olduğu bilişim sektörü ele alınmamıştır.

Ayrıca TÜİK, evde çalışma ile ilgili yaptığı çalışmalarda 2009 yılından itibaren ekonomik faaliyet alanına göre sınıflandırma alanını daha daraltarak, sınıflandırmayı sadece sanayi, ticaret ve hizmet sektörünü ele alarak yapmaktadır. Buna göre, evde çalışanların iktisadi faaliyet alanlarının son beş yıllık dağılımı da aşağıdaki gibidir.

**Tablo 4: Türkiye’de Evde Çalışanların İktisadi Faaliyet Kollarının Yıllara Göre Dağılımı, 2006- 2011 ( 15+ yaş, Bin kişi)**

İktisadi Faaliyet Alanı	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Toplam</b>	264	236	234	345	413	446
<b>Sanayi</b>	137	117	119	174	194	192
<b>Ticaret</b>	10	8	10	21	24	24
<b>Hizmet</b>	118	111	104	149	194	230

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

## **2.4.Evde Çalışmanın Tarihsel Gelişimi**

### **2.4.1.Dünyada Evde Çalışmanın Tarihsel Gelişimi**

Evde çalışma esasen uzun bir geçmişe sahiptir (Villegas, 1990 : 423). Hatta, sanayi devriminden bile önce evde çalışmanın var olduğu iddia edilmektedir (Yavuz, 1995: 59). En eski çalışma yöntemleri, örneğin dokuma ve iplik bükme evde yapılırdı (Jhabvala ve Tate, 1996: 2). Örneğin, 17.yy’da eve iş veren kumaş tüccarlarına ait olan bu yöntem, nakış, dantel gibi el alanlardaki ip, sim, tığ gibi malzemenin evde çalışan tarafından sağlanmasını içermekteydi (Lordoğlu, 1990 : 14). Bugünkü anlamda evde çalışma ise, endüstri devrimiyle fabrika sanayisinin kurulmasıyla başlamıştır (Yavuz, 1995: 59). Bir başka ifade ile, evde çalışma, endüstri devriminden önce var olsa da kavram asıl anlamını sanayi devrimi sonrası yaşanan ekonomik ve sosyal dönüşümlerde bulmuştur (Turgut, 2006 : 41).

Evde çalışmanın, ekonominin modern üretim biçimlerine geçmesi ile birlikte sona ereceği, zamanla yok olacağı varsayıyordu (DİSK, 2001: 14). Ancak, eski moda ve üretimin azalan yöntemi olarak görülen evde çalışma endüstri devriminin erken evleriyle ilişkilidir (Jhabvala ve Tate, 1996: 2). Bu bağlamda, evde çalışma, sanayi kapitalizmin ilk zamanlarına, 1880’lerde manifaktürden fabrikaya geçiş sürecinde de karşımıza çıkmaktadır diyebiliriz. Bu dönemde, evlerde yapılan işler çeşitlilik gösteriyordu. Fabrikalarda yapılan işlerin bazı bölümleri evlere verilirken, sadece evlerde yapılan işler de vardı (Hattatoğlu, 2000: 23).

Rowbotham’ın yaptığı araştırmaya göre, 19.yy Britanyası’nda giyim işinin yanı sıra, yapma çiçek, kutu, fırça, kese kağıdı, sigara, puro, zarf yapımı ve dantelacılığın evde yapılan işlerden sadece bazılarını olduğunu belirtir. Evde yapılan işlerin çeşitliliği bakımından dikkat edilmesi gereken nokta, bu çeşitliliğin fabrika üretimine bağlı olarak biçimlenmesi ve sadece fabrika üretimi çerçevesinde gerçekleştirilen tamamlayıcı nitelikte bir evde yapılan işler grubu oluşmuş olmasıdır (Hattatoğlu, 2000: 23).

Marx’ın söz ettiği gibi üretim biçimleri değişime uğramış, yeni üretim mekanlarına doğru kayarken, evlerde yapılan üretim, fabrikalarda yapılan üretimin yan kolu haline gelmiştir (Marx, 2011: 429). Dolayısıyla, endüstri devriminin yaşandığı 19.yy’ın öncesinden devralınan evde çalışma makineleşmenin artmasıyla birlikte ortadan kalkmamıştır. Bazı alanlarda emek yoğun bir şekilde fabrikalara kayarken özellikle el işçiliğinin büyük önem taşıdığı alanlarda bu tür kayma yaşanmamıştır. Bir başka deyişle, endüstri devrimiyle birlikte, evde çalışma ortadan kalkmamıştır, dönüşüme uğramıştır (Semayış, 2006: 13).

Bu dönemde evlere iş verilmesi, doğrudan sermaye sahipleri açısından, ciddi bir karlılığa işaret ettiği için tercih edilmekteydi. Bu durum sadece sabit sermaye vb yatırımlardan kurtulmayı değil, aynı zamanda tekstilde olduğu gibi moda ve mevsim dalgalanmalarından kaynaklı etkilerden de kurtulmayı da sağlamaktadır. Marx, “mevsim” adı verilen dönemlerde yoğun olarak akan siparişlerin üretimin dışarıda örgütlendiğini belirterek böylelikle bina ve makinelerin yıpranmasından kaçınıldığını ifade etmektedir. Öte yandan mevsim geçip siparişler kesildiğinde sermaye, makine ve işçiye yatırım yapmaktan kurtulmaktadır. Böylece karın maksimizasyonu sağlanmaktadır (Müftüoğlu, 2005 : 25).

Endüstri devriminin ilk yıllarında topraktan kopmuş bir köylü veya dükkanını kapatmış bir esnaf için evde çalışma sistemi, ücretli işçiliğe geçiştir ve bir işçi olarak en kötü çalışma koşullarına da maruz kalmışlardır (Koç, 2001 : 3).

19.yy'da evde çalışmayı yürütenlerin büyük çoğunluğu kadınlar ve çocuklardır. Marx da eserinde “patron evleri”nden söz etmiş ve buradaki çalışmanın 12-16 saat arasında değiştiğini söylemiş ve üstelik çalışma şartları da kölelikten farksız olduğunu ve gerektiğinde “uyarıcı sopalar” devreye girdiğini belirtmiştir (Marx, 2011: 446).

Evde çalışmanın fabrika üretimiyle birlikte dönüşmesi, sadece Birleşik Krallık'a özgü bir durum değildir. Radha Kumar, Hindistan'daki pamuk dokuma sanayisinin belirli bir döneminde (1919-1940) kadınları incelediği bir çalışmasında 19.yy'ın sonlarında kadınlar, Bombay pamuk dokuma fabrikaları çalışanlarının yaklaşık dörtte birini oluşturuyordu. Kadınlar, geleneksel olarak tekstilde üretimin evdeki ya da el işleri biçiminde istihdam edilirdi. Bu çalışma, büyük ölçüde hazırlık süreçlerinden oluşuyordu. Bu süreçler, pamuğun temizlenmesi ve ayıklanması, pamuğun eğrilmesi ya da eğrilmek üzere işlenmesi vb. işlerden oluşuyordu. Fabrika sistemi, bu geleneksel iş bölümünü benimsedi ve bu sistemin üzerine eklendi (Hattatoğlu, 2000: 23-24). Dolayısıyla, Marx'ın da dediği gibi, evde çalışma, endüstrileşmenin ilk evrelerinde fabrika üretimine eklenmiştir (Marx, 2011: 446).

Ancak, daha sonraları fordist üretim olarak adlandırılan kitle üretimine geçişle fabrikalarda çalışma artmış ve evde çalışma geçici bir süre önemini yitirmiştir. Çünkü bu dönemde fabrikalarda yığın üretime geçildiğinden işgücü de fabrikalara doğru yığılmış ve işçileşme bu şekilde gerçekleşmiştir. Bu süreç fabrikalar dışında çalışanları da fabrikalarda iş yapar hale getirmiş, bu dönüşüme evde çalışanları da eklemiştir (Turgut, 2006 : 43).

2. Dünya Savaşı sonrası ekonomik yaşama damgasını vuran üretim şekli olarak fordizmin krize girmesi uzun sürmemiştir. Kitle üretimi, aynı şekilde kitlesel bir tüketime de ihtiyaç duymaktadır. Savaş sonrası, ekonomilerde yaşanan büyüme konjonktürü bu talebi ilk dönemlerde yaratabilmesine karşın, zamanla arzın devamlılığına karşın alım azalmış ve krizde kaçınılmaz olmuştur (Turgut, 2006 : 43).

1970'lerde kitlesel üretimin krize girmesi ile birlikte evde çalışma tekrar gündeme gelmiş ve asıl önemini de bu dönemden sonra kazanmaya başlamıştır (Turgut, 2006 : 43). Bir önceki üretim modelinin aksine, üretim birimleri arasındaki ilişkiye göre yeni bir üretim modeli ortaya konulmuştur. Artık, bir çok ürün ve hizmet işletmesi, doğrudan piyasa için değil, sipariş doğrultusunda diğer işletmeler için üretim yapar hale geldiler. Bu süreç içerisinde, istihdam önemli değişikliklere uğramıştır. Bu değişiklikler içerisinde en önemlisi, artık bir çok işin işletme dışında gerçekleştirilmesidir (Hengríguez, Riquelme, Galvez ve Selame, 2001 : 3).

Reel sektördeki işletmelerin önemli bir kısmı çok uluslu ağ işletmelerin küresel şubeleri olarak faaliyet göstermektedir. Küresel şube kavramı, çok uluslu egemen işletmeler ve taşeronlar arasında ya da ara taşeronlar ve onların taşeronları, daha küçük işletmeler, hatta evde çalışanlar arasında mülkiyet ve güç yapısını belirtmektedir (Erdut, 2007: 73). Buna bağlı olarak, gelişmekte olan ülkelerde çok uluslu şirketlerin denetimindeki üretim birimleri artmış, buralarda ana şirketlerin yanı sıra fason üretim ve evde çalışma yaygınlaşmıştır (Koç, 2001: 3). Bu nedenle evde çalışma, üretim sürecinin en az denetlenebilen taşeron zincirinin en uçtaki parçası olarak 1980'den sonra artma eğilimi göstermektedir. Dolayısıyla fason üretimin yaygınlaşması –gelişmekte olan ülkelere hiçbir zaman ortadan kalkmamakla birlikte – gelişmiş ülkelere önemini yitiren eve iş verme uygulamasını tekrar gündeme getirmiştir (Özer ve Biçerli, 2004 : 60). Böylece, fordist dönemde işyeri, evden fabrikaya veya ofise kayarak toplumu bütünüyle değiştirmişken, işyeri, şimdi tekrar eve dönerek toplumu bir kez daha değiştirmektedir. (Erdem, 2000: 74).

Emek ve sermayenin uluslararası alandaki hareket serbestisi, endüstriyel alanda az gelişmiş ve ucuz işgücüne sahip ülkelerdeki maliyet düşüklüğü, çok sayıda işçinin bir arada çalıştığı fabrika ve işletmelerdeki gider, vergi ve sigorta primi tutarının yüksekliği yanında, çalışanların bir araya gelmesinin örtülü yapının ortaya çıkardığı hak talepleri, üretimin farklı alanlarda sürdürülmesi arayışını yeniden gündeme getirmiş ve evde çalışma yoluyla üretim katılım da bu arayış sonucunda tekrar yaygınlaşmıştır (Turan ve Akın, 2008: 187). Günümüzde evde çalışma yaygın; örneğin Avrupa'da milyonlarca işçinin istihdam edildiği bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Bugün, evde çalışma sadece



sanayi üretiminde değil, hizmetler sektöründe, hatta kamu hizmetlerinde bile görülmektedir (Erdoğan, 1994 : 326).

Bu nedenle, evde çalışma özellikle ilgilenilen bir konu haline gelmiştir (Hengríguez, Riquelme, Galvez ve Selame, 2001 : 3). Bu tür çalışmanın kötü koşullarda çalışan ucuz emek sömürüsüne yol açması ve bunun toplumsal sorunlar yaratması üzerine UÇÖ tarafından 1995 yılındaki genel kurula sunulmak üzere bir rapor hazırlanmıştır (Şen, 2000 : 70). Bu raporda yer alan bilgilere göre, 1985'te Amerika Birleşik Devleti (ABD)'nde yapılan bir araştırmada yaklaşık 8,4 milyon kişi evde günde 8 saat çalıştığı saptanmıştır. Avrupa Konseyi'nin 15 ülkede 1987-1988'de çeşitli verileri bir araya getirme yoluyla gerçekleştirdiği araştırmada da, bu ülkelerde 2 milyonu aşkın sayıda evde çalışan olduğu ortaya konulmuştur. Japonya'da yapılan bir diğer araştırmaya göre de, bu ülkede 997.000 kişi evde çalışan işçiydi. Cezayir'de 1989 Haziran'ında yapılan bir işgücü anketi, bu ülkedeki evde çalışan işçilerin, toplam ekonomik olarak aktif nüfusun %3.3'ü olduğunu ortaya çıkarmıştır (ILO, 1995 : 7).

Hindistan'da 1981 nüfus sayımına göre, 7.7 milyonu aşkın evde çalışan vardı. Filipinler'de resmi kayıtlara göre, 1980'li yıllarda sadece konfeksiyon sanayinden 450.000-500.000 ev işçisi vardı. Endonezya'da Java'daki Semarang bölgesinde yürütülen bir alan araştırması tüm hanelerin %21'inde evde çalışma yaptığını ortaya koymuştur (ILO, 1995 : 7).

Son yıllarda yapılan çalışmalardan birinde, çeşitli ülkelerde evde çalışma sisteminin hangi boyutlara ulaştığı özetlemektedir. 1990'lı yılların başlarında Arjantin'de Buenos Aires'te imalat sanayinde çalışan işçilerin %8'i, Cordoba ve Rosario'da imalat sanayinde çalışan işçilerin %10'u işlerini evlerinden yürütmektedir. Benzer şekilde Venezuela'da giyim endüstrisindeki işçilerin %45'i evde çalışma sisteminde çalışmaktadır. Şili'de kadın ve çocuk giyim eşyalarının %60'ı ve %30'u evde çalışma sistemi içinde üretilmiştir (Koç, 2001: 3).

ABD'de evde çalışma son yıllarda hızla artan bir istihdam biçimi olmuştur. ABD'de nüfus sayımına göre, 1980-2000 yılları arasında evde çalışan işçilerin sayısı yaklaşık iki katına çıkmıştır. 1980-2000 yıllarında toplam istihdam (96,6 milyondan 128,3 milyona) çok daha yavaş büyürken; evde çalışanların sayısı 2,2 milyondan 4,2 milyona çıkmıştır (Oettinger, 2011: 237). Eurostat'ın yaptığı araştırmaya göre de Avrupa'da 6.9

milyon olan çalışan nüfus içinde %4.9'u evde çalışmaktadır. ABD'nde ise Çalışma Bakanlığına göre yaklaşık olarak Amerikan işçilerinin %2,4'ü evde çalışmaktadır (Stona, 2006 : 17).

Evde çalışmanın tarihi gelişiminde önemi bir boyutu da yasal düzenlemeler oluşturmaktadır. İlk zamanlar, evde çalışanlara kayıtsız kalınmış ve onlarla ilgili bir yasal düzenleme yapılmamıştır (Yavuz, 1995: 60). Evde çalışanlardan bahseden yasalar, yoksulluk ve ona eşlik eden sorunların hükümetlerin sosyal bilincini onları koruyabilmek için tasarlanmış standartların yürürlüğe konulduğu 20.yy'ın ilk dönemlerinde ortaya çıkmaya başlamıştır (Ruiz, 1992 : 198).

20.yy'ın başına kadar ki dönemde evde çalışma karşısında gösterilen tepkiler ülkesine ve zamanına göre farklılaşmakla birlikte, temelde üç ana grupta özetlenebilir. Birinci yaklaşım, "sömürüye dayalı ve geçici" bir çalıştırma biçimi olduğu düşüncesi temelinde evde çalışmanın tamamen yasaklanması şeklindedir (Hattatoğlu, 2000 : 25). Özellikle, 19.yy'ın sonunda evde çalışmaya karşı ilk eleştirilerin ve toplumsal hareketlerin başladığı dönemde, bazı sektörlerde işin yapıldığı ortamdaki koşulları iyileştirmektense evde çalışmayı ortadan kaldırılması için çalışılmıştır. Örneğin, 1920'li yıllarda Küba'daki Havana Konferansı vesilesiyle bu çalışma biçimini kınayarak, üye devletleri evde çalışmanın ortadan kaldırılması yönünde çalışmaya çağırdı (Tomei, 2000: 7). İkinci yaklaşım, evde çalışmanın da tıpkı fabrikada çalışma gibi iş yasalarıyla düzenlenen bir alan haline gelmesinin sağlanmasını amaçlıyordu. Bu yaklaşım Birleşik Krallık'ta etkin yaklaşımlardan biriydi. Üçüncü yaklaşım ise, ikinci yaklaşımı dışlamamakla birlikte, sadece devlet tarafından yapılacak yasal düzenlemelerin yetersiz kalacağı düşüncesinden hareket eden ve doğrudan eylemi işyerinin yanı sıra toplulukla da bağdaştırmasını, bir başka ifade ile, birlikte eylemi öneren yaklaşımdır (Hattatoğlu, 2000 : 26).

20.yy'ın evde çalışmaya ilişkin kanunların örneklerini, Almanya'da 1923'te evde çalışanların asgari ücretleriyle ilgili hükümlerin onaylanmasının ilk adımı olan Evde Çalışanların Ücretleri Kanunu'nda; bununla birlikte daha önce kanun olan bir takım çalışma koşulları standartlarında ve 1903'te çocukların evde çalışmasının yasaklandığı kanunda; Kanada'da işyerinin teftişini evde çalışanlarını da kapsayacak şekilde çalışma koşullarını düzenleyen (1911) Manitobo'nun Fabrikaları Kanunu'nda ve buna benzer

kanunları 1933, 1918 ve 1940'a kadar uzanan sırasıyla Hollanda, Norveç ve Uruguay'da görmekteyiz (Ruiz, 1992 : 198).

Evde çalışmanın düzenlenmesi, ilk olarak genel iş kanunları kapsamında kademeli olarak gelişmiştir. 20.yy'ın başında ilan edilen neredeyse bütün iş kanunları evde çalışmaya ilişkin özel referanslar içeriyordu ve bu referanslar evde çalışanlar için bir koruma ölçütü oluşturdu. Evde çalışma üzerine özel kanunların benimsenmesiyle (Örn. Almanya, İtalya, İsviçre, Uruguay); Ulusal iş yasalarında yeni bölüm ve özel başlıkların benimsenmesiyle (Örneğin, Kosta Rika, Finlandiya, Yunanistan, İspanya); özel endüstrilere uygulanan kanunların benimsenmesiyle (Madaria'daki işleme endüstrisi, Hindistan'daki beedi sigara endüstrisi, İspanya'daki sektörel iş kanunları); yahut evde çalışmayı yasaklayan ya da belirli ekonomik sektörlerde kısıtlayan kanunların benimsenmesiyle (Örneğin, bir çok Kanada eyaletinde ve 18 Amerikan eyaletinde ya da Avusturya, Küba ve Polonya'da belirtilen yasaklar) yeni yasama trendi ortaya çıkarmıştır (Ruiz, 1992 : 198).

Aslına bakılırsa bugün evde çalışan işçilerin durumunu inkar eden ve onları kendi hesabına bağımsız çalışan olarak sınıflandıran birkaç ülke ve bölge vardır. Bunlar içerisinde, Bangladeş, Mısır, Hong Kong Hindistan, Nijerya, Pakistan, Panama, Singapur ve Güney Afrika yer almaktadır (Ruiz, 1992 : 199).

#### **2.4.2.Türkiye'de Evde Çalışmanın Tarihsel Gelişimi**

Ulaşabildiğimiz verilere göre; Türkiye'de de evde çalışmanın tarihi çok eskilere dayanmaktadır. Evde çalışma sistemi Osmanlı İmparatorluğu'nda da vardı. 1600-1615 yıllarında Ankara'da tüccar hammaddeyi köylü ve şehirli üreticiye veriyor ve belirli bir ücret karşılığında evlerde sof dokutturuyor ya da boyattırıyordu (Koç, 2001: 4). Hatta 15.yy'da Bursa, Edirne, Selanik gibi tekstil merkezlerinde sınırlı da olsa eve iş verme sisteminin izlerine rastlanmaktadır. (Özyüksel, 1997 : 128). Osmanlı İmparatorluğu'nda 1913 ve 1915 Sanayi Sayımlarında kunduracılıkta, pamuk ipliği üretiminde vepamuklu dokumacılıkta eve-iş-verme sistemi saptanmıştı. Bu yıllarda kunduracılık büyük çoğunluklaevlerde yapılıyordu. Büyük kundura mağazaları kunduranın ana girdilerini (deri ve diğer girdiler), aracılareliyle, evlerinde bir ücret karşılığında çalışan kunduracılara dağıtıyorlardı. İstanbul'da büyük mağazalarhesabına bu şekilde çalışan kundura işçilerinin sayısının 3000 dolaylarında olduğu tahmin

ediliyordu. Manisa'da evlerde 600 dolayında tezgah, pamuklu kumaş dokuyordu. Bursa'da evlerde 500 dolayında havlu tezgahı vardı. Büyük şirketler için evlerde en yaygın biçimde üretilen ürün ise halıydı. Halı üretiminin önemli bir bölümü ihracata yönelikti. 1900'lü yılların başlarında Anadolu'nun birçok bölgesinde halı evlerde dokunuyordu. 1908 yılında kurulan Şark Halı Şirketi, İzmir, Sivas, Burdur, Isparta, Haçin, Urla, Maraş ve Kırkağaç'ta imalat haneler kurup, işçileri buralarda topladı. Ancak diğer taraftan evlerde üretimi sürdürdü. Halı imalatçıları ve istenilen model evlerde kendilerine ait tezgahlarda çalışan kadınlara veriliyor ve atılan ilmiğe başına belirli bir ücret ödeniyordu. Bu uygulama Cumhuriyet döneminde de sürdü (Koç, 2001: 5).

Cumhuriyet döneminde evde çalışma modeli, önceleri Güney Doğu'da yaşanan istihdam problemine çare bulmak amacıyla düşünülmüş, ancak bu model Türk toplumunun geleneksel aile yapısına son derece uygun olduğundan tüm Türkiye'de benimsenmiştir (TİSK, 1990 : 39).

Türkiye'de evde çalışma sistemi bir dönem küçük toprak sahipliğini sürdürmede bir ek gelir desteği olarak kullanılmıştır. Örneğin, Sümerbank'ın halıcılığa verdiği destek gibi. Günümüzde ise, bu yöntem sadece işçileşme sürecinde bir aşamadır (Koç, 2001 : 3).

Evde çalışma modeli, ülkemizde özellikle tekstil sektöründe yaygın olarak kullanılmaktadır. Ülkemizde gizli işsizliğin önüne geçilerek aktif olmayan aile bireylerinin işgücüne kazandırılması açısından önemli bir fonksiyonu bulunmaktadır (TİSK, 1990 : 41).

Ekonominin dünyaya açılması, ihracata yönelik üretim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması, rekabet nedeniyle maliyetlerin düşürülmesi amacı, kökü aslında ülkemizde de eskilere dayanan evde çalışmanın 1980'den sonra Türkiye'de de yeniden gündeme gelmesine neden olmuştur (Lordoğlu, 1990 : 7).

1980'li yıllarda evde çalışma uygulamaları sistemli biçimde yaygınlaştırılmaya çalışıldı. Örneğin, bu yıllarda Sümerbank Halıcılık çeşitli yörelerde halıcılık kursları açmış, Sümerbank'a ait halı tezgahlarını köylere dağıtıyor, yünü ve modeli verdikten sonra, atılan düğüm sayısına göre dokunan halı için ücret ödemiştir. Aynı dönemde, Başbakan Turgut Özal da "atölye evler" projesini ortaya attı. Hükümetin bu politikası evde çalışma sistemini yaygınlaştırdı. Benzer şekilde Devlet Planlama Teşkilatı tarafından

1986 yılı Programında evde çalışma sisteminin teşvik edileceği ifade edilmiştir (Koç, 2001 : 5-6).

Sencer Ayata tarafından 1977-78 yıllarında Kayseri’de yapılan bir araştırma 13 halı üretiminde eve-işvermeyeilişkin ilk önemli bilimsel çalışmadır. Ayata, bu çalışmasında, evlerde ücret karşılığı yapılan işlerarasında halıcılığa ek olarak el ve makina ile yün giyim eşyası örgücülüğü, nakışçılık, dantelcilik, Şile bezidokumacılığı, havluculuk, hediyelik eşya imalatı, hazır giyim sanayii için parça imalatını belirtmektedir.1983 yılı Mart ve Aralık aylarında Günseli Berik tarafından Afyon, Niğde, Isparta, Konya, Milas, Döşemaltı ve Sındırgı’da gerçekleştirilen bir çalışmada da halı üretiminde evde sisteminin yaygınlaştığını göstermektedir. 1988-1989 yıllarında sadece İstanbul’da giyim, dokuma ve deri sektöründe 88 bin dolayında kadın evde çalışma sistemi içinde yer aldığı başka bir araştırmada saptanmıştır. Bu işkolunda görüşme yapılan 128 şirketin 57’si evde işçi çalıştırmaktaydı (Koç, 2001: 5-7).

Benzer şekilde, 1982 yılında Arap ülkelerine gupür ihraç eden Broderiteks Şirketi, tül üzerine makineyle dantel işledikten sonra, bu tülleri top top evlere vererek, emek yoğun kesme işlerini yaptırıyordu. İhracata yönelik evde çalışma sisteminin örneklerinden biri de, Adıyaman’da yaşanmıştır. 1995 yılında Adıyamanlı 9 bin genç, ABD’deki Nestlihan Hanım’a halı dokuyordu. Yine American Black MountainLooms Şirketi, Adıyaman’ın en büyük özel sektör kuruluşu olmuştu (Koç, 2001 : 8).

Evde çalışmanın Türkiye’deki 1989’dan beri gelişimi ise aşağıdaki gibidir.

#### **Tablo:5 Türkiye’de Evde Çalışan Sayısı (Bin Kişi)**

<b>Yıllar</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Toplam</b>
<b>1989</b>	22	211	233
<b>1990</b>	12	152	164
<b>1991</b>	11	169	180
<b>1992</b>	29	272	301
<b>1993</b>	29	187	216
<b>1994</b>	45	238	283
<b>1995</b>	32	182	214
<b>1996</b>	26	110	137
<b>1997</b>	61	201	262
<b>1998</b>	33	194	227
<b>1999</b>	187	334	521
<b>2000</b>	59	200	259
<b>2001</b>	27	176	203
<b>2002</b>	29	214	243
<b>2003</b>	23	221	243
<b>2004</b>	29	233	261
<b>2005</b>	23	260	283
<b>2006</b>	23	280	303
<b>2007</b>	21	215	236
<b>2008</b>	17	216	234
<b>2009</b>	26	318	345
<b>2010</b>	20	393	413
<b>2011</b>	33	413	446

**Kaynak:** TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Bu verilerden yola çıkarak, ülkemizde evde çalışma dalgalanma gösterse de genel olarak artış eğiliminde olduğunu söyleyebiliriz. Dünyada ve dolayısıyla ülkemizde de 1980’li yıllardan sonra evde çalışmanın bu artışını bir çok dinamik açıklayabilir (Oettinger, 2011 : 237).

## **2.5.Evde Çalışmanın Yaygınlaşmasının Gerekçeleri**

Son yıllarda gelişen yeni teknolojiler, ortaya çıkan yeni yönetim arayışları, ülkeler arasında ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi hızlandıran küreselleşme olgusu ve artan rekabet ortamında belirginleşen esnekleşme arayışları ile ailevi ve sosyal ihtiyaçlar bugüne kadar standart kabul edilen çalışma biçimlerini değiştirmiş ve yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır (Çakır, 2005 : 4). Bu bağlamda, özellikle 1980'li yılların başında evde çalışmanın artış göstermesinin nedenleri esnekleşme, rekabet gücü elde etme ve yeni teknolojilerdir.

### **2.5.1.Esnekleşme**

Endüstride yapısal değişimin hızlanması, arz ve talep modellerinde gereken değişimlerin gerçekleşmesi, piyasa mekanizmasının işleyişindeki esnekliğin artırılmasına bağlı kılınmıştır (Erdut, 2003 : 8-9). Esneklik ise, değişen iç ve dış koşullara piyasa, kurum ve bireylerin hızla uyabilme kabiliyetidir. İşgücü piyasalarında esneklik kavramının üzerinde anlaşmaya varılmış tek bir tanımı yoktur (Özşuca, 2003: 10). Çünkü esneklik, bir taraftan kuralsızlaştırma (yasal düzenlemelerin etkisiz hale getirilmesi) olarak değerlendirilirken (Şen, 2000 : 29) diğer taraftan ise, esnekliğin kuralsızlaştırma ile eş anlamlı olmadığını belirten ve yasa, tüzük, yönetmelik hükümlerinin yerini bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin alacağı ve bu şekilde kural koyma işlevinin devlete nazaran tarafların yetki alanlarını genişleten bir durum olarak değerlendirilmektedir (Ekonomi, 1995 : 23).

İşveren kanadından bir görüşe göre de, çalıştırmada esneklik, işe alma ve işten çıkarma şartlarında esnekliktir (Pinhas, 2007 : 39). Sayısal ya da dış esneklik denilen bu tür esneklik, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara piyasadaki talep değişkenliğine ve yeni üretim tekniklerine göre işletmelerin kullanacakları işgücü miktarını ve niteliğini belirleyebilme serbestisini ifade eder (MESS, 2000 : 23). Bu bağlamda sayısal esneklik, işletmelerin işçilerini kolayca ve en az maliyetle işe alma ve işten çıkarma yeteneğini yansıtır (Standing, 1999: 101). Böylece, atipik istihdam biçimlerinden biri olan evde çalışma, sayısal esnekliği artırmanın en etkili yollarından biridir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005: 102-103).

1970'lerde fordizmin kriziyle birlikte kitlesel üretim yapan firmaların, bazı üretim aşamalarını fabrika dışına fason ilişkiler ve eve iş verme sistemleri ile sağladığı üretimin parçalanarak ayrımlaştırılmasına karşılık ana firmanın üretimi yönlendirdiği ensel üretim modeli ortaya çıkmıştır. Bu üretim modelinde artan maliyetler, örgütlü emeğin yüksek ücret istemi ve talepteki değişikliklere karşılık verebilmek için işletmeler, üretim birimlerini kapatarak bu işleri küçük firmalara taşeron ya da fason olarak vermekte ve üretimlerini bu şekilde sürdürmektedir. Böylelikle ana firmalar, talepteki belirsizlikten kaynaklanan riski küçük firmalara aktarıırken, bu firmaların ucuz işgücü istihdam etmelerinden yararlanarak maliyetleri düşürmektedir (Şen, 2000 : 35). Büyük ölçekli işletmelerin küresel üretimi kontrol etmek için yayılması, çok uluslu şirketlerin büyümesi olarak özetlenebilir. Bu süreç, küresel olarak işletmelerin küçülmesi ve dış kaynak kullanımı ve üretim süreçlerinin dağılması ile ilişkilidir (Standing, 1999: 84). Örneğin, Benetton Şirketi'nin sattığı ürünlerin büyük bir bölümü, taşeronlaşma yoluyla atölyelerde ve hatta evlerde üretilmektedir (Koç, 2001 : 3). Dolayısıyla, evde çalışma çok uluslu işletmelerin esneklik stratejileri doğrultusunda gerçekleştirdikleri uluslararası taşeronluk faaliyetlerinin bir parçası haline gelmiştir diyebiliriz. Değer zincirinde üretim ve işgücü maliyetleri alt katmanlara doğru aktarılırken, taşeron işletmeler ve evde çalışanlar çok uluslu işletmelere bağımlı hale gelmiştir (Erdut, 2011 : 56).

Hazır giyim ticaretinde, modadaki hızlı değişimlere ve perakendecilerin taleplerine hemen cevap verebilme, özel (belirli) piyasalar için hızlı ve kişiye özel yeni moda giysi üretimi ihtiyacına yol açmıştır. Tam zamanında üretim olarak bilinen Japon modeli, evde çalışan kadınların yeteneklerini kullanabilen küçük taşeronların varlığına dayanır. Giyim endüstrisi için geçerli olan otomobil sanayi, her türlü elektroniğin üretimi ve montajı ve diğer bir çok modern sanayi için de geçerlidir (Jhabvale ve Tate, 1996 : 4).

Günümüzde süregelen küreselleşme, işletmelerin uluslararası rekabette ayakta kalabilmeleri mümkün olduğu ölçüde esnek üretime geçmelerini gerekli kılmaktadır (Eyrenci, 2001: 1). Bu nedenle küreselleşmeyle birlikte evde çalışmanın artmasında ikinci önemli gerekçe işletmelerin rekabet gücünü artırmak istemesidir.



### 2.5.2.Rekabet Gücü Elde Etme

Küreselleşen dünyada toplumların temel sorunu, rekabet gücünün artmasıdır. Rekabet gücünün artması üretimin, ihracatın ve karlılığın ve dolayısıyla yeni yatırımların artmasına yol açacak, bu durum ise, istihdamın genişlemesine imkan sağlayacağı (Ekin, 1997: 58-59). ileri sürülmektedir. Üretimin, sermayenin ve ticaretin ulusal sınırlarını aşarak rekabetin de uluslararası bir hale gelmesine, giderek yoğunlaşmasına ve uluslararası piyasalarda rekabet edilebilirlik koşullarının değişmesine neden olmuştur (Sapancalı, 1998: 140-141). Bu bağlamda rekabet gücünü artırmanın önündeki engellerin yüksek işgücü maliyetleri ve mevzuatın tanıdığı sınırı olması gibi etkenlerin işletmelere getirdiği ağır yükümlülükler olduğu ileri sürülmüştür (Ekin, 1997: 59).

Türkiye gibi ihracata dayalı bir ekonominin önde gelen temel sorunlardan biri rekabet gücüdür. Rekabet gücü elde etme sorunu ucuz emek sorununa dönüşmektedir (Ekin, 1997: 64).Ekonomik entegrasyonun hızla ivme kazandığı günümüzde, işletmelerin giderek önem kazanan uluslararası pazarlarda rekabet üstünlüğünü elde ederek pay sahibi olabilmesi için daha ucuz mal ya da hizmet üretmeleri gerekmektedir. Bu nedenle rekabet artık yurt içindeki rekabetin ötesinde “küresel rekabet” özelliğini kazanmıştır (Kocabaş, 2004: 40-43).

1980’li yıllarda işletmelerin rekabet gücünün artırılması için maliyetlerin azaltılmasını sağlayan yeni uygulamalar ve işverenlere daha az yükümlülük getiren önlemler alınmaya başlanmıştır (Erdut, 2003: 9). Rekabeti iyileştirme amacı taşıyan maliyetleri düşürme önlemleri çerçevesinde, işletmeler sabit bir işyerinde yerleşik klasik istihdam ve ücret koşulları ile donanmış az sayıda çekirdek işgücü yararlanmakta ve çevresel olarak dünyanın dört bir yanına dağılmış farklı işyerlerinde çalışan “atipik” ve genellikle enformel çalışanlarla donatılmaktadır (Erdut, 2007 : 74).

1980’li yıllardan itibaren, evde çalışmanın artmasında, bu istihdam türünün işverenin maliyetlerini geniş tabanlı düşürmesi baskın güç olmuştur (Oettinger, 2011: 238). Evde çalışma, ekonomik modernleşmenin hayati ve büyüyen parçasıdır. Bu nedenle, evde çalışmanın katlanarak büyümesi, daha az maliyetli işgücü kaynağı ve daha verimli üretim araçlarının hiç bitmeyen arayışıyla bağlantılıdır. Çünkü, endüstriyel kalkınma için üretimi çekmek isteyen hükümetler, düşük maliyetli işgücünü çok değerli pazarlık unsuru olarak kullanırlar (Jhabvala ve Tate, 1996 : 4).

Tayland'da şehirlerde ücretlerin yükselmesi, Tayland'ın ürünlerini rakipleri olan diğer az gelişmiş Asya ülkelerine göre daha pahalı hale getirmiştir. Bunun sonucu, yerel endüstriler, küçük atölyelerin daha az maliyetle kurulduğu kırsal alanlara taşınmıştır (Jhabvala ve Tate, 1996 : 4).

İşletmeler üzerindeki ulusal ve uluslararası yoğun ticari rekabet nedeniyle her gün artan bir oranda karşılaşılan maliyetlerin düşürülmesi, evde çalışma uluslararası bir düzeyde işletmeler açısından çekici olmuştur. İşletmeler evde çalışma yoluyla bir takım yatırım ve masraflardan kurtulmaktadır (Özdemir, 1997: 148).

1980'li yıllarda evde çalışanların ücretlerinde ciddi bir düşüş yaşanmasının yanı sıra, ücretlerin artışının da önünde ciddi bir engeldir (Oettinger, 2011 : 241). Bunun gibi, evde çalışma sistemi içinde çok düşük maliyetlerle üretimin mümkün olduğu koşullarda, kayıt içindeki işyerlerindeki çalışan işçilerin sendikalaşma çabaları daha da büyük engellerle karşılaşacak, sendikalı işçilerin çalıştığı işyerleri daha düşük maliyet isteyecek, bunun kabul edilmediği durumlarda da işyerini kapatarak veya işçilerini işten çıkartarak evde çalışmaya başvuracaktır (Koç, 2001 : 8).

İşverenlerin rastlantıya daha az bağlı iş sözleşmeleri çerçevesinde işe alınmaları reddettiğinden kadınların taşeronluk mekanizmaları aracılığıyla evde çalışarak dünyanın diğer ucundaki büyük işletmeler için giysi üretmelerini gündeme getirmektedir. New York'un üst seri piyasaları için bebek giysisi üreten Filipinler'de evde çalışan kadınlar buna örnektir (Erdut, 2007 : 75).

Ayrıca, bağımsız çalışma, evde çalışmanın vazgeçilmez unsuru olarak da görülmektedir. Çünkü bu durum, işvereni ücretli tatil verme ve sosyal güvenlik primlerini ödeme yükümlülüğünden kurtarır (Tomei, 2000 : 4). Dolayısıyla, işverenler vergi, sigorta, toplu sözleşme gibi yasal sorumluluk ve yükümlülüklerden kurtulup, işçileri iş olduğu zaman çalıştırıp diğer zamanlarda çalıştırmayarak ücret ve sigorta vb. giderleri azaltıyorlar. Çalışanların birbirini tanıyacak, güvenli ilişkiler kuracak kadar birarada olmaması nedeniyle, sendika, toplu sözleşme gibi işçilik haklarından yararlanmalarına imkan kalmıyor. Böylece, işçilerin pazarlık güçleri kalmıyor; işverenler, iş, çalışma koşulları, ücret gibi konularda tek taraflı olarak belirleyici olabiliyorlar. Örneğin, işçi sağlığı ve iş güvenliği masraflarından kurtuluyorlar; çok düşük ücretlerle, yasal asgari ücretin bile altında ücretlerle insan çalıştırabiliyorlar; kıdem-ihbar tazminatı gibi yasal

yükümlülüklere hiç girmemiş olabiliyorlar, hatta işyerinin ısıtma aydınlatma dahil bir çok masrafından bile kurtuluyorlar. Aynı zincirin ilk halkalarında olan formal ekonominin saygın markalarının sahibi firmalar ile onların taşeron zincirlerindeki irili ufaklı firmaların ve aracılara marka ürünleri üreten işçileri arasındaki ilişki görünmezleşiyor (DİSK, 2001 : 10).

Evde çalışanların pazarlık güçleri çok sınırlıdır. Bunun bir nedeni, tek tek çalışmalarıdır. Ekip olarak çalıştıklarında daha çok iş alabilir ve daha çok gelir elde edebilirler. Ancak, yakın çevrelerinde, örneğin, akrabaları ve komşuları dışında kimlerin aynı işi yaptığını genellikle bilmezler. İş ve geliri sürekli ve daha çok kılmak için dayanışma alışkanlığı ve örgütlenme bilgisi de genellikle düşüktür. Ayrıca iş, işyerinden eve kayabildiği gibi evden eve, mahalleden mahalleye, ilden ilden, ülkeden ülkeye hızla kayabilir, dolaşabilir. Bu süreklilik, pazarlık gücü açısından çalışanları güçsüz kılar, işsiz ve gelirsiz kalma riskini artırarak ücret ve iş süresi için pazarlık imkanını sınırlar (DİSK, 2001 : 12).

Diğer taraftan, evde yapılan çalışmadan ötürü telefon, ısınma, aydınlatma gibi giderler işçiye yüklenmiş olur (Aydın, 2003: 359). Bu durum, çalışanın özel alanı ve eşyalarının adeta işverenin üretim aracıymış gibi üretim sürecine katılmasına yol açmaktadır (Göktürk, 2007: 217). Bu sayede işverenler, daha ucuz işgücünden yararlanabilmekte ve organizasyona bağlı masraflardan tasarruf ederek maliyetleri düşürebilmektedir (Aydın; 2003: 360).

Böylece, evde çalışma ile işletmenin sabit giderlerine bir azalma sağlanırken diğer yandan da, zaman ve mekan birliği olmaksızın işin işyeri dışında da yapılmasına ve giderek işletmelerin değişen piyasa koşullarına hızlı ve etkin biçimde uyum sağlamaya yönelik gereksinimlere cevap verebilecek üretimin işletme dışına kaydırıldığı esnek çalışma türlerinden birini oluşturur.

Günümüzde rekabetin en belirgin gücü teknolojinin olması ve bu teknolojiyi üretebilme yetisine sahip olmanın öne çıkmasıyla birlikte bilgi üretimi de ekonomide gittikçe önemli yer tutmaya başlamış ve bilgi her sektör için gittikçe artan oranda önemli girdi ya da üretim faktörü haline gelmiştir (Yentürk ve Kepenek, 2005 : 528). Bu anlamda günümüzde yeni teknolojilerin önemi gittikçe artmakla birlikte evde çalışmanın da artmasında önemli bir rol oynamaktadır.

### 2.5.3.Yeni Teknolojiler

Yeni istihdam türlerinin ortaya çıkmasında en önemli etken, bilgi ve iletişim teknolojilerinde, geniş anlamıyla yeni teknolojilerde yaşanan gelişim ve ilerlemelerdir. Çünkü, teknolojik değişim, ekonomik ve toplumsal yapıdaki değişim ve etkileşimlerle endüstrileşmeye; endüstrileşmeden de içinde bulunduğumuz yeni teknoloji aşamasına ulaşmıştır. Bu anlamda teknolojik değişim, var olan değişim sürecinin bir parçasıdır. Bu değişim sürecinde teknik yeniliklerin, ekonomik gelişmeyle toplumsal ve kurumsal değişikliklerle karşılıklı bağılıkları söz konusudur (Erdut, 1998 : 1).

Yeni teknolojiler, sanayi ötesi ekonomilerde “iş” in ve buna bağlı olarak da “işyeri” nin yeniden yapılanmasını zorunlu kılmaktadır ([www.eto.org.uk](http://www.eto.org.uk), Erişim Tarihi:11.03.2012) Bu gelişmede, yeni teknoloji türü olarak, bilgisayar ve iletişim –özellikle internet – teknolojileri ana rolü oynamaktadır. Bu süreçte, bilgisayar teknolojilerindeki gelişmeler, daha da önemlisi bilgisayarların birbirine bağlanması ile oluşan internet ağının neredeyse tüm dünyayı saracak şekilde gelişmesi de önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha önceki teknolojiden hem gelişme suretleri hem de yayılma hızları gibi bir çok açıdan farklı olan bu iki teknoloji, üretim için her türlü bilgi akışını kolaylaştırdığı gibi zaman ve mekan kullanımında büyük avantajlar sağlamıştır. Böylece çalışanlar, işyerinin dışında olsalar bile, hem meslektaşları hem işverenleri hem de müşterileri ile iletişim kurabilmekte, zaman ve mekan birliğine gerek kalmaksızın hızlı bir şekilde bilgi ve belge alış verişinde bulunabilmektedir.(Kandemir, 2011: 30).

Post fordist üretim sisteminin en önemli özelliği mikro elektronik teknolojisi ile ilgilidir. Mikro elektronik teknolojiler ise, genel amaçlı, emek ve sermayeden tasarruf eden, programlanabilir, bir çok malı aynı anda üretebilme ve değişik işlemleri art ardına yapabilme potansiyeline sahip teknolojiler olarak tanımlanabilir. Bu özelliği ile, işgücünden tasarruf sağlayan yeni bir sistem de geliştirilmiş olmaktadır (Lordoğlu ve Kaplan, 2005 : 92). İleri teknolojiye dayalı bir iş bulmayı ummanın getirdiği niteliklere sahip olmayan çalışanlar enformel ekonomide iş bulmakta ya da orada kalmaktadır (Erdut, 2007: 62).

Oluşturulan ekonomik modellerde teknoloji, çoğunlukla ekonomik sistem dışından kaynaklanan bir güç olarak kabul edilmiştir. Buna karşın, teknolojilerin yapısal oluşumunun ve uygulanmasının buluşlar yanında, ekonomik sistemden kaynaklanan taleplere bağlı olduğu görülmüştür. Bunun gibi, teknik yeniliklerin etkisinin diğer toplumsal gelişmelerden soyutlanması; ekonomik boyutunun toplumsal boyutundan ayrı değerlendirilmesi de mümkün olmamıştır (Erdut, 1998: 1).

Bilgi teknolojileri, fordist üretim yerine, farklılaşmış üretime imkan vermektedir. Başla bir deyişle, bilgi teknolojileri, fordist üretimden post-fordist üretime geçişe imkan vermiştir. Post fordist üretim sistemleriyle birlikte atipik çalışma biçimleri gündeme gelmiştir. (Göktürk, 2007: 213). Bu bağlamda, günümüzdeki teknolojik gelişmeler sonucu klasik işyeri anlayışı da değişmiştir. Özellikle iletişim araçlarının gelişmesiyle evde çalışma gibi tarzlar giderek yaygınlaşmaktadır. ABD’de 30 milyon kişi bilgisayar, internet, faks ve diğer üçüncü dalga teknolojilerini kullanarak işlerini kısmen evlerinde yapmaktadır (Toffler ve Toffler, 1995: 88). Bu bağlamda, bilgi teknolojilerinin kullanımı evde çalışmanın istihdamdaki payının artmasında önemli rol oynamaktadır (Oettinger, 2011: 238) diyebiliriz.

Teknolojinin yaygınlaşması, ucuzlaması ve herkes tarafından ulaşılır hale gelmesi neticesinde ekonomik faaliyetler uluslararasılaşmış, buna paralel olarak iletişim ve enformasyon teknolojilerinin yaygınlık kazanması ile siyasal, ekonomik ve kültürel alanda değişimler yaratmış ve yeni bir yapı diğer bir deyişle “küreselleşme” ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, evde çalışma küreselleşme ile hızla yaygınlaşan bir çalışma biçimidir. Bilişim ve üretim teknolojilerindeki gelişmeler ve sermayenin uluslararası hareketliliği sayesinde iş organizasyonlarında büyük değişim yaşanmaya başlamıştır. Artık iş parçalara ayrılabilen ve her bir parçası farklı bir coğrafyada gerçekleştirilmektedir. (Hattatoğlu, 2000: 73)

Çokuluslu işletmeler için ağ organizasyon içinde stratejik birlikle, taşeron sözleşmeleri ve ademi merkezileşmiş karar verme süreçlerinin yarattığı karmaşıklığı yönetmek bilgisayar ağları geliştirmeksizin olanaksız olacaktır (Erdut, 2003: 15). Çokuluslu işletmelerin, üretim, iletişim ve taşımacılık teknolojilerindeki büyük atılımlardan etkili bir biçimde yararlanarak, üretimi dünya ölçeğinde planlamaları ve uluslararası işbölümünü istedikleri gibi değiştirebilmelerini sağlamıştır (Koç, 2001: 3). Dolayısıyla,

yeni teknolojiler, endüstride firmaların global ölçekte yer alan ve ölçek ekonomilerini gerçekleştirmelerine imkan tanımaktadır (Soysal, 2006: 159).

Bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojilerindeki ilerlemeler ve gelişmeler, her geçen gün dünyayı mekansal anlamda küçültmekte, üretim sürecinin dünya çapında adem-i merkezileşmesine yol açmakta, değişik ülkelere dağılmış bulunan çeşitli faaliyetlerin yönetimi, bilgi sistemleri sayesinde gerçekleştirilmektedir (Erdut, 1998: 21). Küresel düzeyde bilgisayar ağları üzerinden iş yapabilme olanağı, çalışma ile ilgili olan zaman, mekan ve uzak kavramlarında değişikliklere yol açmıştır. Diğer taraftan, bilgisayar, internet ve elektronik postanın ekonomik faaliyetlerdeki rolünün hızlı bir biçimde gelişmesi, işyeri dışında evlerde veya eve yakın bir alt merkezde çalışma olanaklarını yaratmıştır. Tele evde çalışma, farklı bir evde çalışma sistemi hızla gelişmekte ve yaygınlaşmaktadır (Koç, 2001: 3).

Yukarıda da bahsedilen ekonomik ve teknolojik gelişmelere koşut olarak, üretim yapısında köklü değişiklikler ortaya çıkarmıştır. Bu değişim, hukuk düzenini de etkisi altına alarak, yeni istihdam türleri ortaya çıkarmıştır. Standart dışı çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaşması toplu çalışma ilişkileriyle ilgili düzenlemelerin dışında kalan geniş bir çalışan grubuyla karşı kalınmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, işçilerin koruyucu iş hukuku düzenlemeleri dışında bir çalışma ilişkisi kurmaları sendikal haklardan yararlanmalarını da engelleyebilmektedir. Standart dışı atipik çalışma biçimlerinin sayısı ve önemi artarken, standart çalışma biçimlerinin norm oluşturma işlevi önemini halen korumaktadır. Bu nedenle, yenilikler arasında, standart çalışma biçiminin dayandığı uzun dönemli bir çalışma ilişkisinin istenmediği veya modası geçmiş olduğu düşünülemez (Erdut, 2003: 25).

Örneğin, Şili’de askeri hükümet döneminde çıkartılan yasada kendi evlerinde ya da kendi seçtikleri yerde işverenin doğrudan denetimi olmadan çalışanlarla iş sözleşmesi yapılmasına gerek olmadığı belirtilmiştir. Askeri hükümetten sonra gelen demokratik hükümet, evde çalışma ile bağlantılı olarak iş sözleşmesi teriminin yeniden ele almıştır. Ancak, kanun teklifi başarılı olmadı ve sadece bir değişiklikte evde çalışmanın bir istihdam ilişkisi anlamına gelmediği belirtilmiştir. Şili, evde çalışmayı düzenleme konusunda başarısız olan ülkelerden biridir (Hengríguez, Riquelme, Galvez ve Selame, 2001 : 4).

İşçinin iş güvencesinin bulunmadığı, işverenin istediği zaman iş vermeyi kestiği; dolayısıyla işçiyi işten çıkardığı, birbirlerinden kopuk olarak tek tek çalışan kişilerin işverenle ilişkilerinde pazarlık gücünün olmaması, parça başı ücretin sürekli kontrol edilmesinin mümkün olmaması, gibi nedenlerle evde çalışanları ayrıca koruyan yasa hükümlerine ihtiyaç vardır. İşte gerek bu gerekse diğer nedenlerle tezin üçüncü bölümünde Türk İş Hukukunda evde çalışma kavramını ve evde çalışanların nasıl korunduğu ayrıca ele alınacaktır.

## **BÖLÜM 3:TÜRK İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMANIN YERİ**

### **3.1. Türk Hukukunda Evde Çalışmanın Hukuki Temelleri**

Evde çalışma şekli hukukumuzda 6098 Sayılı TBK'nun kabulüne kadar açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte, bu istihdam şekline dayanarak çalışmayı teşkil edecek hukuki temellerin olduğu söylenebilir. Gerçekten, Anayasa'nın "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" başlığını taşıyan 48.maddesine göre, "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir." Sözleşme özgürlüğü ilkesi, 818 Sayılı eski Borçlar Kanunu'nun 19.maddesinde de, sözleşme özgürlüğü ilkesi, "Bir akdin mevzuu, kanunun gösterdiği hudut dairesinde, serbestçe tayin olabilir." şeklinde düzenlenmiştir. Aynı hüküm, 6098 Sayılı TBK.md.26'da ise, "Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilir" denilerek benzer şekilde düzenlenmiştir.

Bu temel kurala uygun olarak, iş sözleşmesinin Kanuna ve ahlaka aykırı olmamak üzere serbestçe düzenlenebileceği 818 Sayılı eski BK'nun 319.maddesinde ayrıca belirtilmişti. İş K'nun 9.maddesinde de sözleşme serbestisi ilkesine uygun bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, "Taraflar iş sözleşmesini Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlara uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılıdır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir." Getirilen bu düzenleme taraflara, yasal sınırlamalar içinde, istedikleri türde iş sözleşmesi yapma özgürlüğünü kural olarak tanımaktadır (Kandemir, 2011: 49).

Bu düzenlemelere ek olarak, 29.11.2010 Tarihli Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın İş Kanunu'nun 14.maddesinde değişiklik yapan 61.maddesinde "evde çalışma" ve "uzaktan çalışma" adı altında hükümlere yer verilmiş; ancak, Tasarı'nın meclis görüşmeleri sırasında, bu çalışma şekilleri metinden çıkarılmıştır (Kandemir, 2011: 49).Fakat, daha sonra 6098 Sayılı TBK çıkarılmış (R.G.04.02.2011) ve 01.07.2012'den itibaren geçerli olacak şekilde yürürlüğe giren bu yasada evde çalışma olgusu "evde hizmet sözleşmesi" adıyla açıkça düzenlenmiştir



(TBK.md.461-469). İşte bizim asıl pozitif hukuk kuralımızı da bu düzenleme oluşturmaktadır.

Evde çalışma ile ilgili en önemli sorunların başında, evde çalışanın hukuki statüsünün belirlenmesi gelir. Evde çalışma ile yürütülen çalışmalar gittikçe artmasına rağmen, ülkelerin çoğunda evde çalışanların hukuki statüleri konusunda yeterli açıklama yoktur. Ancak, evde çalışan ile çalıştıran arasındaki çalışma ilişkisi, bu şekilde çalışanların çalışma şartlarının belirlenmesinde büyük öneme sahiptir. Evde çalışan bir kişi işçi midir veya bağımsız bir çalışan mıdır? Bu sorunun cevabını bulmak için tezin bu bölümünde öncelikle evde çalışanlar bireysel iş hukuku açısından ele alınıp incelenecektir. Sonra evde çalışanların toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından sorunları da ele alınmaya çalışılacaktır.

### **3.2.Bireysel İş Hukuku Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu**

Evde çalışanların çalışmalarının hukuki niteliğinin tespiti bunların sosyal koruma altına alınmalarını sağlama açısından önemlidir. Eve iş verme sistemi içerisinde çalışanların işverenle arasındaki ilişkiye bakabilmek için öncelikle bu ilişkisinin iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığının irdelenmesi gerekiyor.

#### **3.2.1. Evde Çalışmanın İş Sözleşmesine Dayanması**

İş hukukunun temel kavramlarının başında işçi gelir. Çünkü, İş Hukuku, mesleki bir faaliyet icra eden tüm çalışanları değil, sadece işçilerin işverenle olan bireysel ve kollektif ilişkilerini düzenler. Bu nedenle de gerek bireysel gerekse kollektif iş hukukunun uygulama alanını işçi belirler (Güzel, 1997: 89). İşçi sayılmanın temel ölçütünü ise, iş sözleşmesine dayanarak çalışma oluşturur (Kandemir, 2011: 60).

Kişilerin Borçlar Hukukumuzda egemen ilke olan “irade özgürlüğü” nün bir yansıması olan “sözleşme özgürlüğü ilkesi” gereği bir iş sözleşmesi yapmaları ve sözleşmeyi bu şekilde nitelendirmeleri mümkündür. Ancak, tarafların yapmış oldukları sözleşmeyi iş sözleşmesi olarak adlandırmaları ve bu yolla işçi statüsünün varlığını öne sürmeleri, İş Hukuku açısından her zaman kabul görmeyebilir. Bunun aksi durumunda ise, tarafların yapmış oldukları sözleşmeyi, iş sözleşmesi dışında, örneğin eser sözleşmesi olarak adlandırmaları da işçi statüsünün kazanılmasını dışlayan bir durum olamaz (Özdemir, 2006: 93-94). Diğer yandan, kişinin kendi iradesi ile bu statüden feragat etmesi de

hukuki anlamda bağlayıcı olmamaktadır (Kandemir, 2011: 62).Çünkü, iş sözleşmesinin unsuları bizzat yasaca belirlenmiş olup, anlaşmayla değiştirimi düşünülemez.

Tezin konusu açısından, evde çalışma kavramının tanımına bakıldığında genel olarak söz konusu iş ilişkisine tabi olarak çalışanların, işçi sıfatının taşıdığı görülmektedir. UÇÖ'nün 177 Sayılı Sözleşmesi'nde evde çalışma kavramının tanımının yapıldığı birinci maddesindeki “bağımsız çalışan olarak nitelendirilebilmek için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından” ifadesi göz önüne alındığında, UÇÖ'nün evde çalışanları işçi olarak kabul edildiği sonucuna ulaşılmaktadır (Civan, 2010: 542).

Evde çalışanların hukuki statülerinin ne olduğu konusundaki tartışmalar ülkemizde olduğu gibi pek çok ülkede de yaşanmaktadır ve çeşitli görüşler ileri sürülmektedir. Nitekim, bazı ülkelerde evde çalışanlar işçi veya bağımsız çalışan kategorisinde değil de işçi benzeri adı altında kendine özgü bir kategoride ele alınmaktadır (Civan, 2010:542). Örneğin, ekonomik bağımlılık altında çalıştıkları için girişimci niteliği, kişisel bağlılık içinde olmadıkları için de işçi niteliği taşımamaktadır (Engin, 2000: 134). Fransa'da evde çalışmayı düzenleyen İş Koduna göre, ev çalışanı ile işveren arasında hukuki bağımlılık ilişkisi aranmamakta, ancak ekonomik bağımlılığın varlığı şart koşulmaktadır. Dolayısıyla ev çalışanı, işçi benzeri olarak kabul edilmektedir (Civan, 2010: 531). Ancak İş Kodu'nun işçilere ilişkin hükümlerinden yararlandırılmaktadır. Buna ek olarak, Fransız Hukukunda ev çalışanı, işçiye benzetilmesinin yanı sıra, ürettiği parça başına ücret alması, iş süresinin toplu iş sözleşmesi ile tespit edilmiş olması halinde işçi benzeri değil işçi olarak kabul edilmektedir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 411).

Almanya'da da, evde çalışma gerçek bir iş ilişkisi olarak değerlendirilmemek ve “işçi benzeri” olarak kabul edilmektedir. Ancak, 31.10.2006 tarihinde değiştirilmiş bulunan 1951 tarihli Evde Çalışma Kanunu ile geniş ölçüde iş ilişkisine benzetilmiştir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 411-412). ABD Çalışma Bakanlığı, Adil Çalışma Standartları Kanununun uygulaması ile ilgili olarak bir düzenleme hazırlamıştır. Bu düzenlemeye göre evde çalışma tanımı sadece malların üretimini içermektedir. Dolayısıyla genellikle hizmet sağlayan, herhangi bir mal üretmeyen günümüzün tele

çalışmaları, bu düzenleme kapsamında evde çalışan olarak kabul edilmemektedir (Stona, 2006: 17).

6098 Sayılı TBK'nın kabulüne kadar Türk Hukukunda evde çalışma, iş ilişkisini düzenleyen kanunlarda açıkça düzenlenmiş değildi. Buna karşın, öğretide BK'ndaki bazı düzenlemelerin evde çalışmayı da kapsadığı ileri sürülmüştür. Örneğin 818 Sayılı eskiBK'nun 322.maddesinin, bu tür çalışmayı düzenlediği öğretide ileri sürülmektedir. Söz konusu maddeye göre, "İşçi parça başına yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmaz ise işlenen madde ve işin akit mucibinde icra noktasından mesuliyeti hakkında istisna akdine dair hükümleri kıyasen tatbik olunur". Bu görüşe göre, genel hükümler çerçevesinde değerlendirildiğinde, kişisel bağımlılığın bulunmadığı, sonuç sorumluluğu altında parça başına çalışan bir iş ilişkisinin aslında eser sözleşmesi olarak nitelendirilmesi gerekirdi. Ancak, yasanın sistematığı, işçi nitelenmesi, bağımlılığın bulunmamasının getirdiği sorumluluk konusunda eser sözleşmesine ilişkin hükümlerin "kıyasen" uygulanacağına belirtilmesi, yasa koyucunun atipik iş ilişkilerinin özel bir türü olan evde çalışmanın iş hukuku kapsamında değerlendirilmesi amacını taşıdığı düşünülebilirdi (Engin, 2002 : 132).

Öğretideki bir başka görüşe göre de, evde çalışanlar, iş sözleşmesine göre çalıştıklarından kıyasen uygulanması gereken istisna sözleşmesine ilişkin (BK. md.358 vd.) hükümlerinin, hizmet sözleşmesini düzenleyen hükümlerle birlikte ele alınıp değerlendirilmesi ve bu hükümlerle çelişmemesi koşuluyla uygulanması zorunludur. Bir başka deyişle, istisna sözleşmesi hükümleri, iş hukukunun özel karakteri ve temel ilkeleri ile bağdaştığı takdirde uygulanacaktır. İş hukukunun ruhuna ve niteliğine uymadığı ve yetersiz kaldığı durumlarda bir uyarılma zorunluluğu söz konusu olacaktır (Civan, 2010: 555). Ayrıca, evde çalışmaya özgü bir düzenlemenin ülkemizde bulunmaması nedeniyle, evde çalışanların iş mevzuatının kapsamı dışında kaldığı da iddia edilmekte idi (Tuncay, 2001: 29).

Evde çalışmanın iş ilişkilerini düzenleyen kanunlarda açık şekilde düzenlenmemiş olması, öğretideki bu tartışmaların yanı sıra, çalışmanın iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığı konusundaki tartışmalara da neden olmuştur. Öğretideki bir görüşe göre, Borçlar Kanununda düzenlenen eser sözleşmesine göre çalışanlar, işçi değil müteahhit sayılır ki, evde çalışmanın da bu kapsama girecek şekilde yürütülmesi mümkündür.

Ancak bu halde çalışanlar işçi sayılamayacağından, işçilere sağlanan haklardan yararlanamazlar (Turan ve Akın, 2008: 189).Çünkü, evde çalışan ile işveren arasındaki iş ilişkisinin eser sözleşmesi çerçevesinde kurulması durumunda, evde çalışanların yaptıkları işler, kendi adlarına yapmış sayılayacaktır. Bu durumda evde çalışanları işçi saymak da zorlaşacaktır. Bunun nedeni ise, evde yapılan işlerin iş sözleşmesinin en önemli unsuru olan bağımlılık unsurunu taşımasıdır. Başka bir anlatımla, çalışanlar işlerini işverenin emir ve talimatı altında yapmamakta, saatlerini kendileri belirlemekte ve yaptıkları işin sonucundan kendileri sorumlu olmaktadır (Güngör, 2002: 70). Dolayısıyla, bu tarz çalışma ilişkilerinde işverenin, işçi üzerindeki denetimi ve yönetim yetkisi zayıflamakta, işçinin işverenin emir ve talimatları ile bağlı olduğunu iddia etmek zorlaşmaktadır (Süzek, 1999 : 31).

Tüm bu tartışmaların kaynağı, evde çalışmada çalışanın iş görme edimini asıl işin yapıldığı yer olan işyerinin dışında (çalışanın evinde) yerine getirilmesidir. Bireysel ve kollektif iş ilişkilerinin sergilediği yer olarak işyeri, bu yönüyle, İş Hukuku açısından önemli ve anlamlı hukuki sonuçlara kaynaklık eden bir birimdir. Bu birim sadece Bireysel ve Toplu İş Hukuku alanında değil, Sosyal Güvenlik Hukuku açısından da önemli bir referans noktasıdır. Bu nedenle, anılan bu alanlardaki hukuki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan kanuni düzenlemelerde, işyerinin tanımlandığı görülür (Kandemir, 2011: 25).

4857 Sayılı İş K'nda, ekonomik ve teknolojik gelişmeleri dikkate alarak işyeri kavramını yeniden tanımlanmıştır. Buna göre, işyeri, "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimlere denir. (İşK.m.2/I). Aynı maddenin 2.fikrasında, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı ifade edilmiştir. Maddenin üçüncü fıkrasında ise, işyerinin işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu belirtilmiştir. Görüldüğü üzere, 4857 Sayılı İş K.'nda iş organizasyonu kavramını getirmiş, işin esas itibariyle yapıldığı yer dışındaki birimlerin de işyeri kapsamında değerlendirilmiştir. Diğer bir deyişle, bir yer

işverenin iş organizasyonu kavramını getirmiştir. Dolayısıyla, bir işverenin işorganizasyonu içinde yer alıyorsa o yer işyerinden sayılacaktır. (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 312).

1475 sayılı eski İş K'nda 2.Maddesinde ise, *“işin yapıldığı yere işyeri denir. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerde, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.”* ifadesi vardı. Batı hukuk sistemlerinde iş sözleşmesinin ortaya konulmasında belirleyici rol olan “işverene ait organizasyon çerçevesi” kavramı, işyerinin sınırlarının belirlenmesinde ölçüt olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'na konulmuştur. Böylece işyeri ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamındaki yerlerde yapılan işlerde iş kanunu kapsamında değerlendirilebilecektir. 4857 sayılı İş Kanununun madde gerekçelerinde de ([www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr) Erişim Tarihi: 04.03.2012): *“İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde “işyerine bağlı yerler” ile eklentiler ve araçların bu birim kapsamında oldukları, önceki hükümden farklı bir ölçüt aranmamış olmakla beraber; özellikle bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik”, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünde bağlılık ile “yönetimde birlik”, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartları gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde düzenlenmiştir. Diğer yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, işveren, kurulan “iş organizasyonu” işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkraya olarak “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü eklenmiştir. Bu bağlamda suretiyle yeni çalışma tiplerinin de İş Kanunu kapsamında değerlendirilebilmesine olanak tanınmıştır diyebiliriz.*

4857 sayılı kanundan önce öğretide de iş sözleşmesinin belirlenmesinde işyeri kavramının belirleyici olması eleştiriliyordu. İşyeri kavramının geleneksel anlamının günümüz istihdam modeline uyum sağlayamadığı belirtilerek işyeri kavramının belirlenmesinde “iş veya hizmet organizasyonu” kavramının esas alınması gereği haklı olarak belirtiliyordu. Gerçekten de teknolojik, kültürel ve ekonomik gelişmeler sonucu işyeri kavramı, klasik sınırlarının dışına çıkmış ve aynı organizasyona tabi olarak çok geniş alanlara yayılmıştır. İletişim teknolojilerinin gelişimi Dünya'nın her yerinden işverinin gözetim, denetim ve talimat verme unsurunun gerçekleşmesine olanak tanımaktadır. Telematik teknolojilerinin kullanılması ile işin ana işyeri merkezi dışında yapılması halinde de iş aynı organizasyona tabi olarak yapılmaktadır. Dolayısıyla çalışanların işverene bağımlılığı saptanabilmektedir. 4857 sayılı Kanunun Genel Gereğesinde yeni gelişmelerin esnek çalışma modelleri ortaya çıkardığından bahisle iş ilişkisinin belirlenmesinde alışılmış klasik usullerin aşılması gereği belirtilmektedir. Bu durum genel gerekçede ([www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr) Erişim Tarihi: 04.03.2012) şu şekilde belirtilmiştir: “... yeni teknoloji tıpkı 18. yüzyılda başlayan ve 19. yüzyılda sosyal ve siyasal yapıyı değiştiren sanayi devrimi gibi insanlık tarihinde bir dönüm noktasıdır. Sanayi devrimi, iletişim olanaklarının kısıtlı olması nedeniyle etkilerini ancak yüz yıllık bir süreç içinde ortaya çıkarabilmiş iken, bilgisayar teknolojisi çok kısa sürede tüm dünyada etkilerini göstermiştir. Nitekim bu yeni teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır: Kısmi süreli, çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin sadece bazı örnekleridir. Bunlar gibi işsizliğin artık sadece gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu olmaktan çıkarak evrensel bir boyut kazanması, buna karşılık ulusal ve uluslararası mevzuatın tasfiye etmeye çalıştığı özel istihdam bürolarının yasalarla düzenlenerek yeni işlevlere kavuşturulması da yaşanmakta olan değişimler arasında belirtilebilir. Kuşkusuz devrim niteliğindeki bu değişmelerin çalışma hayatına ve iş yasalarına yansımaması düşünülemez. Hatta klasik iş hukuku literatüründe işçinin ve işyerinin tanımında bile ciddi değişimler ortaya çıkmıştır. İşçinin işyerinde işverene bağımlı olarak bir ücret karşılığında çalışan kişi olduğu biçimindeki tanım artık tüm çalışanları ifade edememektedir. Zira işçi artık yeni teknoloji sayesinde gerektiğinde evinde ya da evinden çalışmaktadır.” Böylece, teknik

açısından belirli bir bağımsızlığa sahip olma, işyeri dışında, özellikle bizim konumuz açısından işçinin kendi evinde çalışması, bağımlılık ilişkisini dışlayan bir durum olmayacaktır.

İş ve hizmet organizasyonu kavramı, özellikle iş görme edimini ifa ederken, işyerine karşı büyük bir serbestiye sahip olanlar, atipik iş sözleşmesine dayanarak ya da işyeri dışında çalışanlar açısından ortaya çıkan hukuki sorunlara çözüm için benimsenmiştir. Bu ölçüt, hukuki bağımlılığı dışlayan bir ölçüt değil, aksine, hukuki bağımlılığı ortaya koymaya ve belirginleştirmeye olanak sağlayan bir ölçüttür (Kandemir, 2011: 71). Çünkü, iş organizasyonu kavramı, işverenin belirlediği üretim amacını ve bu amaç doğrultusunda işveren tarafından örgütlenmiş üretim araçları ve işgücünü ifade eder. (Engin, 2003: 8). Böylece, işyeri dışında faaliyet gösteren çalışanların işverenin organizasyonu kapsamında yer almaları koşuluyla tartışmalı olan konuların, işçi olarak yorumlanmasına elverişli bir düzenleme getirilmek istenmiştir (Kandemir, 2011: 71).

İş organizasyonu ölçütü, yargı kararları arasında da yer almaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun vermiş olduğu bir kararda, bağımlılık unsurunun İş Hukuku açısından önemi belirtildikten sonra, bu unsurun hizmetin, işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapılmasını ifade ettiğini, ancak İş Hukuku'nun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modellerinin bağımlılık unsurunun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kıldığını ve bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içinde yer almaktaysa bu unsurun varlığının kabulünün gerekeceğini belirtmiştir (HGK, 2.2.2005, E.2004/10-737, K.2005/26, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org). Erişim Tarihi: 12.03.2012).

İş organizasyonu ölçütü çerçevesinde, işçinin, işveren yönetimi altındaki iş organizasyonu içinde yer alması bağımlılık ilişkisinin varlığı için yeterlidir (Kandemir, 2011:71). Çünkü, işverenin organizasyon yetkisi, işin yapılacağı yeri ve zamanı gibi işe ilişkin koşulları önceden belirleme yetkisini gerektirir. İş veya hizmet organizasyonu kavramının aynı zamanda hiyerarşi kavramını içermesi, somut olarak işverenin yönetim yetkisinde ifadesini bulur. İşçinin iş görme edimine damgasını vuran işverenin yönetim yetkisidir. Bu anlamda yönetim yetkisi, işçinin yapacağı işin belirlenmesi, bu işin yapılma sürecinde, işverenin vereceği talimatlar ve yapılan iş üzerinde işverenin

denetimi ile somutlaşır. Organizasyon yetkisinin bir anlamı olması, işverenin işçi üzerinde gözetim ve denetim yetkisinin olmasına bağlıdır (Güzel, 1997: 109). Burada yola çıkarak, öğretide, işverenin işçi üzerindeki yönetim ve denetimi, ev çalışmasında kural olarak belirlenemediğinden, iş organizasyonu kıstası ile sonuca ulaşılmayacağı belirtilmektedir (Engin, 2000: 271).

Bununla birlikte öğretide kabul edilen baskın görüşe göre, bazı yönden bağımlılık azalsa da ev çalışmasında iş sözleşmesine dayalı bir ilişkinin kurulduğu durumlar bulunabilir. Bu anlamda, evde çalışmada, iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru zayıflasa da, işveren tarafından evde çalışanlara bilgisayar, telefon, faks veya diğer araçlarla talimat vermesi, malzemenin işverence sağlanması, evin iş organizasyonu içinde yer alıp almadığı gibi yardımcı ölçütlerin yardımıyla aradaki ilişkinin iş ilişkisi olduğu sonucuna varılabilir. (Kandemir, 2011; 80).

Bu konudaki tartışmalar, tele evde çalışmadan çok geleneksel evde çalışma üzerine yoğunlaşmaktadır. Çünkü, tele evde çalışanlar, bilişim teknolojileri sayesinde merkez işyerine ve işverene online (çevirimiçi) olarak bulunması halinde, evde çalışanla işveren arasındaki ilişkiye nazaran tele evde çalışanla arasında daha sıkı bir ilişki vardır. Ancak, tele evde çalışan, merkez işyeri ile nadiren iletişime geçiyor, çoğunlukla merkez işyeri ve dolayısıyla işveren ile bağlantısı off-line (çevirimdışı) ise, evde çalışanlarla ilgili sorunların büyük çoğunluğu tele evde çalışanlar için de geçerli olacaktır (Civan, 2010: 452-543).

Bir yandan işverenin işçiye vereceği talimatların derecesi, diğer yandan işverenin işçi üzerindeki denetiminin yoğunluk derecesi bir olaydan diğerine farklılık göstermektedir. İşçinin yaptığı işin işverence kararlaştırılmış bir iş ya da hizmet organizasyonu içinde yer aldığı belirlenmesi, işçinin işverenin talimatlarına muhatap olacağı sonucunu beraberinde getirir. İşçinin iş görme ediminin, işverenin yönetim ve sorumluluğu altında işleyen bir organizasyon içinde yer aldığı saptanabildiği andan itibaren, hukuki bağımlılığın da bulunduğu tespit edilmiş olacaktır (Engin, 2003; 8). İşçinin işverene ait iş ve hizmet organizasyonu içinde yer alıp almadığı sorusunun cevabı ise, işin yapılma zamanının, işin nasıl yapılacağı belirlenmiş olması, iş araçlarının veya dokümantasyonun işveren tarafından sağlanmış olması gibi verilerden hareketle verilir (Güzel, 1997: 111-112). Tüm bu tartışmalar, 6098 Sayılı TBK öncesi içindir.



Çünkü,6098 Sayılı TBK evde çalışmayı hizmet sözleşmesinin bir türü olarak düzenlediğinden artık böyle çalışanın işçiliğinin tartışmasız kabulü gerekir.

### **3.2.2.Evde Hizmet Sözleşmesinin Tarafları**

TBK.md.461'e göre, "Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir." Bu tanımdan hareketle, evde hizmet sözleşmesinin tarafları "işveren" ve "işçi" dir, diyebiliriz (Yavuz, Acar ve Özen, 2012:432). Ancak evde hizmet sözleşmesinin doğası gereği bazen bu sözleşmeye evde çalışanın aile üyeleri ve işe aracılık eden kişiler de taraf olabilmektedir.Nitekim, TBK md.461'de de evde hizmet sözleşmesi tanımlanırken, işçinin üstlendiği işi, bizzat veya "aile bireyleriyle birlikte" görmeyi üstlendiğinden söz edilmektedir. Böylece, artık Türk hukukunda işçinin evde çalışmasını aile üyeleriyle birlikte yapması mümkün hale gelmiştir. Ancak, buradaki sorun; aile üyeleriyle işveren ve işçi arasındaki iş ilişkisinin ne olabileceğidir. Çünkü, evde çalışma için yasal düzenlemeler getirilen ülkelerde yasal koruma, sadece evde çalışanın kendisi için öngörülmekte, ilgili hükümler, aile üyeleri ve diğer yardımcıları için geçerli değildir. Bu durum, evde çalışan ile yardımcısı arasında bir çalışma ilişkisi doğup doğmadığı sorusuna da beraberinde getirmektedir (Kandemir, 2011: 78).

Gerçekten pek çok durumda, yardımcıları ailenin üyesidir. Bu sorun, gerek yardımcıların alacakları ücret ve gerekse sosyal güvenlikleri açısından karşımıza çıkmaktadır. Konuya ilişkin olarak Fransız İş Kodu, yardımcı kullanan evde çalışanın, işçiler için geçerli tüm mevzuatın yardımcıları da uygulanmasından sorumlu olacağı hükmünü getirmiştir. Bir başka ifade ile, Fransız Hukukunda, evde çalışanlar işçi konumunda olmalarına karşılık, yardımcıları karşısında işveren sorumluluğu taşımaktadır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000; 34).

Türk iş hukukunda ise, aile üyeleri, işverenle aralarında doğrudan bir sözleşme bulunmaksızın sadece ev işçisinin yardımcısı olarak iş görebilirler. Bu durumda yardımcıları ile işveren arasında dolaylı iş ilişkisi kurulmuş olur. Aksi sözleşmeden veya hal icabından anlaşılmadıkça, işçinin iş görme edimini bizzat ifaya sorumlu olduğunu hükme bağlayan 818 Sayılı eski BK. md. 320 (TBK.md.395), yardımcıları ile işveren arasında dolaylı ilişki kurulmasına olanak tanımakta idi. Bu takdirde, işverenle doğrudan ilişki kuran ve ona karşı sorumlu olan ev işçisi, işveren gibi talimat verme

yetkisi kullanır. Bu durumda, işverenin işçiyi gözetme ve ücret ödeme borcundan kaynaklanan yükümlülüklerini işveren yanında ev işçisi de üstlenmiş olur (Engin, 2002: 136).

Evde çalışan işçi kendisiyle birlikte aile üyelerinin de işverene karşı birlikte yükümlülük altında girmeyi taahhüt ettiği durumda takım sözleşmesinden bahsedilebilir (İş K.md.16). Bu durumda, işveren tüm aile üyeleriyle tek tek sözleşme yapmış olur. Böylece, tüm aile üyeleri işverenin işçisi olur ve işveren hepsine karşı sorumlu olur.

Bu konu ile akla gelebilecek sorulardan bir diğeri de aracılardan hukuki durumudur. Çünkü evde çalışma kapsamında çalışanlar da, işverence belli bir ölçüde örgütlenmektedirler. Bazı işletmeler, evde çalışanlarla tek tek muhatap olmaktan kaçınarak, ekip başı denilen aracı elemanları kullanma yolunu tercih etmektedir. Bu kişiler, yaklaşık 20-30 kişiye işveren adına iş dağıtır ve belirli sürelerle toplarlar. Böyle bir durumda evde çalışan kişi, işi almak ya da teslim etmek üzere işverene gitmez, bu konularla ilgili olarak aracıyla ilişki kurar. Ustabaşı gibi hareket eden bu kişi, ne alt işveren ne de takım kılavuzu olarak nitelendirmek mümkündür. Zira ekip başı, evde çalışanları iş sözleşmesi ile çalıştırmadığı gibi, bu kişilerin edimlerini herhangi bir şekilde taahhüt etmektedir. Genellikle, ekip başı, yaptığı hizmetlerin karşılığı olarak işverenden parça başına ücret alır, nadiren de yapılan işin karşılığında belirli bir oranda ekleme yapılarak ücret aldığı görülmektedir (Centel, 1994; 243.)

İş aracılığı denilince akla İş K.md.90'ndaki konu ile ilgili düzenleme gelmektedir. Söz konusu düzenleme, "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir" şeklindedir. Buradaki iş aracılığı anlamı ise, evde çalışmada bahsedilen aracılıktan farklıdır. Çünkü İş k.md90'daki iş aracılığı anlamı, hizmet sözleşmesine aracılık etmeyi, iş arayana uygun bir iş, işçi arayana ise uygun bir işçi bulmayı anlatır. Ayrıca, İş K.md.90'da düzenlenen iş aracılığında aracı, bulduğu işi/işçiyi gönderdiği işverenin işçisi olmak üzere göndermektedir ve aracının görevi yapılsın yapılmıyın, tarafları bir araya getirmekte fakat en çok hizmet sözleşmesi kurulunca son bulur. Sürekli bir ilişki değildir. Bu nedenle, evde çalışma tanımında yer alan aracı kavramından farklıdır. Çünkü, evde çalışmada aracının görevi hizmet sözleşmesi süresinde devam eder (Akyiğit, 2008:

2258). Bu hüküm haricinde, “aracılık” kavramına ilişkin olarak 1 Temmuz 2012 yürürlüğe giren Yeni Borçlar Kanununun 404.maddesinin 1. ve 4. fıkralarında “işçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceği kararlaştırılmışsa aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulmasıyla işçinin istem hakkı doğar. Sözleşme ile işçiye kendisine ödenecek aracılık ücretinin muaccel olduğu her dönem için, bu ücrete tabi işlemleri de içeren yazılı hesap vermekle yükümlüdür.” ifadesine yer verilmiştir. Bu bağlamda evde çalışmada kullanılan aracılardan, yasanın hükmünden anlaşıldığı ve belirtildiği üzere işçi olarak kabul edileceği sonucuna varılmaktadır (Civan, 2010: 531).

Aracıların Türk İş Hukukuna göre, işveren vekili olarak da kabul edilmeleri olasıdır. Aracılar, işveren adına hareket etmekte, işleri işveren adına dağıtmakta ve üretilen ürünleri işveren adına toplamaktadır. Evde çalışanlar, işveren ile muhatap olacaklarına, ekip başı yeni araçlarla iletişime geçmektedir. Ayrıca ekip başının, işverenden topladığı mal başına ücret aldığı ve evde çalışanları malların zamanında üretimi konusunda takip edebileceği göz önüne alındığında, söz konusu bu kişilerin İş K. md.2/IV gereğince işveren vekili olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır. Bu sayede UÇÖ’nun ilgili sözleşmesinin 8.maddesinde belirtilen ve araçlarla işverenin sorumluluklarını belirlenmesine ilişkin hüküm, hukukumuzda İş Kanunu’nun işveren vekiline ilişkin hükümleri çerçevesinde ele alınabilir. Ayrıca aracı kişilerin, işveren vekili olarak kabul edilmesi, İş Kanunu’nda yer alan haklardan da yararlanmalarına olanak sağlayacaktır (Civan, 2010: 530-531).

### **3.2.3. Evde Hizmet Sözleşmesinde Tarafların Borçları**

#### **3.2.3.1. Evde Hizmet Sözleşmesine Göre Evde Çalışanın Borçları**

##### **3.2.3.1.1.Evde Çalışanın İşçinin İş Görme Borcu**

İşçi, iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu, sözleşme ile kararlaştırılan yerde, genellikle de işyerinde yerine getirir. Ancak bu durum bir zorunluluk değildir. İşçinin işini mutlaka işyeri sınırları içerisinde yerine getirmesi gerekmez. İşin türü nedeniyle, işçi sürekli ya da geçici olarak işyeri dışında çalışmak zorunda kalabilir. Örneğin, yapı ve montaj işlerinde çalışanlar, pazarlamacılar, gazete dağıtıcıları doğası gereği işyeri dışında ifa edilecek işlerde çalışmaktadırlar (Tunçomağ ve Centel, 2008: 97). İşçinin iş

görme edimini daha önce ele alındığı için genel olarak iş görme borcu üzerinde durmayıp konumuz itibariyle evde çalışanın iş görme borcu üzerinde durulacaktır.

Yeni Borçlar Kanunu'nun "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında bir "ayırma" yer verilerek evde çalışmaya ilişkin özel düzenlemeler (TBK.md.461-469) oluşturulmuştur. TBK.md.463/I'e göre, "İşçi, işe zamanında başlamak ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür." Eseri zamanında bitirmek ve çalışmanın sonuncunu işverene teslim etmekle yükümlü olduğu için bu düzenleme TBK.md.470'de düzenlenen eser sözleşmesine paralel sorumluluk getiren bir düzenleme olmuştur.

Eserin tesliminden önceki sorumluluğu düzenleyen 818 Sayılı eski BK.md.358'e (TBK.md.473) göre iş gören işe zamanında başlamaz veya sözleşmeye aykırı olarak geciktirirse, işveren teslim için belirlenen zamanı beklemezsizin sözleşmeyi feshedecektir. Bu nedenle işe zamanında başlamayan işçinin iş görme borcunu ihlal ettiği kabul edilecektir. Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamına giren evde çalışanlar açısından İş K. md.25/II, Borçlar Kanunu kapsamında çalışanlar açısından ise haklı nedenle feshe ilişkin 818 Sayılı eski BK. md.344 (TBK.md.435) gereğince işveren iş sözleşmesini derhal sona erdirebilmelidir. (Engin, 2002: 138).Bu bağlamda, TBK.md.463/I gereğince "İşçi, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür". Bu hükümde işverenin sözleşmeyi sona erdirebileceği ifadesine yer verilmemişse de işçinin iş görme edimini yerine getirmediği kabul edilebileceği ölçüde işverenin de sözleşmeyi derhal sona erdirme olanağı bulunduğu sonucuna ulaşılabilir.

Tele evde çalışan, işverenin kendisinden beklediği sonuçları, bilgi ve iletişim teknolojisi araçları yoluyla işverene iletmektedir. İş, işyerine uzak bir yerde de yapılıyor olsa da, işçi yapılan çağrıya cevap vermek, işverenin elektronik ortamda vermiş olduğu talimatlara uygun olarak işini yapmakla yükümlüdür (Kandemir, 2011: 98).

Evde çalışan işçi de, genel hizmet sözleşmesi hükümlerine göre (818 Sayılı BK.md.395; TBK.md.320) işi şahsen ifa etmek zorundadır. Ancak, işverenin doğrudan denetimi ve gözetimi olmadığı evde çalışmada, evde çalışanın kim olduğunu tespit etmek oldukça güçtür. Yeni teknolojiler vasıtasıyla, (örneğin, bir kamera ile) çalışanın kim olduğunu tespit etmek olanaklı olmakla birlikte, özellikle, ev ortamında bunun özel yaşamı ihlal edip etmeyeceği de üzerinde durulması gereken bir konudur (Kandemir, 2011:98).

### 3.2.3.1.2. Evde Çalışan İşçinin Özen Borcu

İşçinin iş görme edimi içerisinde aynı zamanda özen borcu da yer almaktadır. Normalde işçilerin özen borcu, 818 Sayılı eski BK. md.321'e (TBK.md.396) göre belirlenmektedir. Ancak evde çalışanlar, daha önce değinilen BK. md.322 gereğince iş görme edimini sadece özenle yerine getirme yükümlülüğü altında bulunmamakta aynı zamanda başarılı bir sonuca ulaşma yükümlülüğü altında da bulunmakta idi (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 48).

1 Temmuzda yürürlüğe giren Yeni Borçlar Kanununun 463.maddesinin 2.fikrasına göre iş, "işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır." Kanunun gerekçesinde, işçinin kusuruyla işin ayıplı olmasına, işçinin sözleşmeyle üstlendiği malzeme sağlama borcu çerçevesinde kalitesiz veya bozuk malzeme kullanılması, işveren tarafından kendisine teslim edilen malzemeyi özensiz kullanması gibi durumlar örnek olarak gösterilmiştir.

BK.md.358/II (TBK.md.473/II) gereğince de üretim sırasında eserin ayıplı olacağı kesinlikle tahmin edilebildiği hallerde iş sahibi uygun bir süre verebilecek, bu süre içinde iş gören gereğini yerine getirmediği takdirde hasar ve masrafı iş görene ait olmak üzere işin üçüncü bir kişiye verileceği ihtar edecektir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 49).

Eserin tesliminden sonra taraflara düşen sorumluluk hükümleri BK.md.359 (TBK.md.474) ve BK.md.360'da (TBK.md.475) düzenlenmiştir. BK.md.359'a göre imal edilen şeyin tesliminden sonra iş sahibi makul bir süre içinde eseri muayene etmek ve kusur varsa iş görene bildirilmesi zorunludur. Aksi takdirde işveren, zımnen kabul etmiş sayılır. Evde hizmet sözleşmesine getiren özel düzenleme ile TBK.md.465).bu makul süre bir hafta olarak belirlenmiştir. İşveren B.K.md.359'da öngörülen yükümlülüğü yerine getirdiği takdirde esas, kabul edilmesi beklenmeyecek derecede ayıplı ise iş sahibi kabulden kaçınabilecektir.

Tele evde çalışan da, kendisine emanet edilen bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarına ve bunların sistemlerine zarar vermemek ve mevcut sistemi en iyi şekilde kullanmakla yükümlüdür. Bu kapsamda, kendisine işveren tarafından temin edilen bilgisayar ve diğer araç gereçlerin hasara uğramasına veya kaybına yol açmaması gerekir. Ancak, bu

hasar ve zararı sadece fiziksel bir hasar ve zarar olarak algılamamak gerekir. Tele evde çalışan, izinsiz bir şekilde bilgisayarlara yüklediği programlar nedeniyle özel amaçlı kullanımı sonucu, gerek kendisine işin ifası için bırakılan bilgisayarı gerekse işyerine bağlı olduğu ana bilgisayarı, bu yolla bulaşacak bilgisayar virüsleri ile işlev göremez hale getirerek zarara uğratmasını da bu kapsamda değerlendirmek gerekir. (Soysal, 2006;158).

İşin gereken özenle ifa edilmemesi,işçinin kusurlu sorumluluğuna yol açar. Bunun anlamı, işçi, iş görme borcundan dolayı işverene kusuru ile verdiği her türlü zarardan sorumludur. (TBK.md.400/I). Bu sorumluluğun belirlenmesinde ise, işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur (TBK.md.400/II).

İşçinin işini özenle ifa etmemesinde karşılaşacağı aykırı eyleminin sonucu sadece tazminat ödeme yükümüyle sınırlı değildir. Örneğin, İş Kanunu'na tabi evde çalışanların iş sözleşmesi, İş K.md.25/II-1'egöre, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödenemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda, işveren, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışanlar da, iş görme borcunu yerine getirirken özen göstermemesi durumunda TBK.md.473'de düzenlenen haklı nedenle fesihle karşı karşıya kalabilirler.

### **3.2.3.1.3. Evde Çalışan İşçinin Sadakat Borcu**

İşçi iş görme borcunu yerine getirirken sadece işin ifası ile kendisini borçtan kurtaramaz. İş sözleşmesinde asıl borç olan iş görme borcu yanında, işçinin bazı yan borçları da bulunur. Bu borçlar bazı davranış yükümlülükleri olup bazen kanunda bazen de (Medeni Kanun) MK.md.2'de yer alan dürüstlük kuralından doğar. Söz konusu yükümlülükler işçinin iş görme edimi dışında kalan ve dürüstlük kuralı çerçevesinde işverenin çıkarlarını korumaya ve ona zarar verici davranışlardan kaçınmaya yönelik bazı davranış yükümlülükleridir. İşte sadakat borcu da, iş ilişkisinin özünde mevcut bir yan borcu ifade eder. (Aydın, 2003; 82). Çünkü, iş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, bu sözleşmenin tarafları arasında karşılıklı

sadakatın varlığını gerekli kılmaktadır. (Akkurt, 2008; 28). Bunun yanında sadakat borcu, bir çok yan edim içeren, işçiyi sadece işyerinde değil, işyeri dışında da takip eden bir borçtur (Demir ve Demir, 2009: 2). Yeni Türk Borçlar Kanunu'nda işçinin, işverenin haklı menfaatlerinin korunmasında sadakatle davranmak zorunda olduğu ayrıca belirtilmiştir. (TBK.md.396/I).

Evde hizmet sözleşmesine bağlı olarak, evde çalışan işçinin de, işverene karşı sadakat borcu bulunmaktadır. Çünkü sadakat borcu, işçinin iş sözleşmesinden doğan bir borcudur ve bu nedenle de evde çalışmaya dayalı iş ilişkisinde de, evde çalışanın işverene karşı bu borcu bulunmaktadır.

Sadakat borcunun kaynağının MK.md.2 anlamında dürüstlük kuralına dayandırılması halinde, rekabet etmeme ve sır saklama borçlarının da sadakat borcu kapsamında değerlendirilmesi gerekir (Aydın, 2003: 83). Rekabet etmeme yükümlülüğü, iş sözleşmesinin devamı süresince, kaynağını MK.md.2'deki dürüstlük kuralı ve 818 Sayılı eski BK.455'deki (TBK.md.553) tüccar yardımcılara ilişkin hükümden alır. Rekabet etmeme, rekabet yaratıcı bir faaliyet yapmaması anlamına gelmektedir. İşçi bu yükümlülüğün sonucunda rakip bir işletmede çalışamaz; rakip bir işletmeye ortak olamaz (Demir ve Demir, 2009: 20).

Bunun yanı sıra, taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmü iş sözleşmesine konulmasını veya ayrı bir sözleşmenin (rekabet yasağı sözleşmesinin) yapılmasını kararlaştırabilirler (Uşan, 2003 (b): 93). Bu sözleşmenin geçerli sayılması için öncelikle eski işvereni korumayı amaçladığından, işverenin korunmaya değer bir menfaatinin olması gerekir (Süzek, 2010: 305). Bunun yanı sıra getirilen rekabet yasağının, işçinin ekonomik yönden geleceğini tehlikeye sokmaması gerekir. Bu nedenle, genel ve sınırları belirsiz bir rekabet etmeme taahhüdü geçersiz olup, bunun belirli bir zaman, belirli bir yer ile sınırlandırılmış olması zorunludur (BK.md.349, TBK.md.445).

İşverence saklı kalması arzu edilen olguları çok iyi bilmesi ve bu bilgilerin işçi tarafından kullanılması sonucunda işverenin önemli bir zarara uğraması ihtimalinin olması durumunda, evde çalışan işçi ile işveren arasında rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilecektir. Rekabet etmeme taahhüdüne ilişkin bu sınırlar, özellikle tele evde çalışma açısından bazı noktalarda yetersiz kalmaktadır. Örneğin, klasik işlerde söz

konusu rekabet yasağı sözleşmelerinde süre, işçinin sahip olduğu bilginin, artık kullanımdan düşmesi anına kadar devam ederken, burada teknolojideki gelişmelerin hızına bağlı olarak çok kısa sürede bilgiler eskiyebilmektedir (Uşan, 2003(b): 174).

Sır saklama borcu da sadakat borcunun gereğidir. Sır saklama borcu ise, işçinin, iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun ifası sırasında öğrendiği; iş, işyeri, diğer işçiler ile ilgili bilgileri, ticari ve mesleki sırları üçüncü kişilere açıklamamasıdır (Demir ve Demir, 2009: 23). Gerçekten, işçi sadakat borcu gereği sır saklama yükümlülüğü altında olup, herhangi bir şekilde öğrendiği saklanması zorunlu bilgileri üçüncü kişilere açıklamamak zorundadır. Saklanması gereken sırlar ise, üretim yöntem ve süreçlerine, satış organizasyonu ve müşteri listeleri gibi her türlü ticari bilgilere veya işverenin kişisel ya da mali durumuna ilişkin olabilir. (Aydın, 2003: 84).

Günümüzde işçinin işverene karşı sadakat yükümlülükleri teknolojik gelişmeler karşısında giderek azalmaktadır (Ertaş, 1982: 3). Örneğin, tele evde çalışmanın ana işletme ağına bağlanması sebebiyle, işverenin bilgi ve iletişim sistemlerine ilişkin oluşturduğu güvenlik kalkanı açılarak işletmeye ilişkin işletme bilgisayarlarındaki bilgi ve verilerin gizliliği ve güvenliği risk altına girmektedir (Kandemir, 2011: 111). Bu bağlamda tele evde çalışan işçinin ayrıca, kendisine işin görmesi için verilen bilgi ve iletişim sistemleri araçlarını doğruluk ve bağlılığa uygun şekilde kullanması gerekir. Buna aykırılık, genel anlamda sadakat borcunun ihlali anlamına gelecektir. İşçinin yükümlülüklerine aykırı bir şekilde bilgisayar ve internet kullanımı, duruma göre, işverenin güvenini kötüye kullanımını teşkil eden doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış oluşturabilecektir (Kandemir, 2011: 111).

Diğer yandan, aile bireylerinin ve eve ziyaretçi olarak gelen üçüncü kişilerin bulunması açısından işletmeye ilişkin verilerin gizliliği ve korunması açısından da yeni bazı sorunların doğumuna yol açabilecek niteliktedir. Bu anlamda, işçinin ailesi ile birlikte yaşadığı veya işçinin işini kendi aile bireyleriyle beraber yerine getirdiği durumlarda, sadece işçinin değil, onun aile bireylerinin de işverene karşı sadakat borcu olup olmadığı sorusunu da gündeme getirmektedir. İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesi, işçi ve işverenin hak ve borçlarının kaynağıdır. İşçi, iş sözleşmesinin tarafı olarak, bu sözleşmeden doğan haklarını talep edecek ve borçları da ifa edecek kişidir ve kural olarak, evde çalışan işçi sadakat borcunun da borçlusudur (Kandemir,



2011: 112). Dolayısıyla, bu borç sözleşmenin tarafı olan işçiye aittir, tarafı olmayan aile bireylerinden talep edilemez. İşçinin ailesi ile beraber işverenin yanında yaşamasının da bu durumu değiştirmeyeceğinden kuşku duymamak gerekir. Bununla birlikte, işçinin ailesi ile işveren arasındaki iş ilişkisi, işçinin ailesi için de bazı zorunlulukların da doğmasına neden olabilir. Bu anlamda, işçi için geçerli olan yükümlülüklerin temeli iş ilişkisine dayanmasına rağmen, işçinin ailesi için söz konusu olan yükümlülüklerin temelinde bir iş ilişkisi mevcut değildir. Bu nedenle, evde çalışan işçinin aile mensupları, işverene karşı bir iş görme borcu altında olmamaları sebebiyle sadakat borcu altında da değildirler. Sözleşmesel sadakat borcu, sadece işçiyi kapsayan bir borç olup, onun aile bireylerini, eve gelen ziyaretçileri de kapsamaz.

### **3.2.3.2. Evde Hizmet Sözleşmesinde İşverenin Borçları**

#### **3.2.3.2.1. İşverenin Ürünü Kabul Ve Ücret Ödeme Borcu**

İşverenin yükümlülükleri arasında ise, öncelikle işçinin çalışmasının sonucu ortaya çıkan ürünü kabul etme ve ücret ödeme gelmektedir. İşveren, ürünü kabul yükümü, işçinin üretimi sonucunda ortaya çıkardığı ürünü inceleme ve bunun sonucunda bulunduğu ayıpları teslim tarihinden itibaren bir haftalık süre içinde işçiye bildirme yükümü altındadır. Bu yüküme aykırı biçimde davranarak süresinde bildirimde bulunmadığı takdirde, ürünü mevcut durumuyla kabul etmiş sayılacaktır (TBK. Md.465.). İşveren, ödemeyi üstlendiği ücreti, işçi kesintisiz çalıştırılmaktaysa on beş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; kesintili çalışmaktaysa üretilen ürünün her tesliminde bir hesap özeti vermek suretiyle ödeyecektir. Ödeme durumunda verilecek hesap özetinde ise, varsa kesintilerin tutarı ve nedeni mutlaka gösterilecektir (TBK. Md.466.). İşverenin ücret ödeme yükümünü yerine getirmesi, işçinin çalışmasının engellenmesi durumunda önemli bir özellik arz etmektedir. Buna göre, işçiyi kesintisiz çalıştıran bir işveren, kendisinin kabulüne sunulan bir ürünü teslim almaktan kaçınması ya da işçinin kişiliğinden kaynaklanan nedenlerle ve kusuru dışında çalışmasının engellenmesi durumlarında, yine işçinin ücretini ödemekle yükümlü tutulmuştur. İşverene ücret ödeme yükümlülüğü getiren bu iki istisnai özellik arz eden durum dışında işçi çalışmamışsa kendisine herhangi bir ücret ödenmeyecektir (Demir, 2012: 89-90).

İşveren, gerekli gördüğü ölçüde, işçi tarafından sağlanacak malzemeye ve bu malzemenin sağlanması için kendisine yapılacak ödeme miktarı ile her bir iş için

ödeyeceği tutarı da bildirecektir. Aksi takdirde, yani işverence bu bildirim yapılmaması durumunda, ödenecek tutar ve ücret, bu işlerde alışılmış bedel ve ücret olacaktır. (TBK.m.462/f.2.).

Evde çalışmaya ilişkin UÇÖ'nun 184 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 7.maddesi 3.fıkrasına göre, İşverenler, işin kime verildiğini gösteren bir kayıt tutmalıdır ve bu kayıta şunlar olmalıdır;

(a) ayrılan zaman;

(b) ücretlerinin oranı;

(c) evde çalışanın masrafları, varsa, tahakkuk edilen miktar bakımından iadesi;

(d) herhangi bir ulusal kanun ve yönetmeliklere uygun olarak yapılan kesintiler ve

(e) her ikisi de ödeme tarihi ile birlikte olmak üzere brüt ücretin geri kalanı ve net ödeme.

bindinde belirtilen kaydın bir kopyası da evde çalışana verilmelidir ([www.ilo.org](http://www.ilo.org) Erişim Tarihi: 21.10.2011).

UÇÖ'nun evde çalışmaya ilişkin 177 Sayılı Sözleşmesi'nin 4.maddesinde eşit muamelenin ödeme konusunu da kapsadığı belirtilmiştir (Centel,1994: 104). Bu sözleşmeyi onaylayan ülkeler yasal mevzuatlarına bu konuyla ilgili hüküm koymalıdır. Ancak, evde çalışanlara ödenecek parça başına ücretin tutarının işyerinde (fabrikada) çalışanlarla aynı düzeyde olacağına ilişkin yasal düzenlemelerin bulunduğu bazı endüstrileşmiş ülkelerde dahi, evde çalışanlar sonuç olarak fabrikada çalışan meslektaşlarına göre daha az kazanmaktadır. Çünkü, evde çalışanların iş yükü çok daha fazla olarak işveren tarafından belirlenmektedir (Uşan, 2003 (a): 47-48).

Hizmet sözleşmesiyle çalışan ve İş Kanunu'nun kapsamına giren her türlü iş için öngörülen asgari ücret, parça başına ücret alan işçiler için de uygulama alanı bulur. Parça başına ücret, işçinin çıkardığı parçalara bağlı olduğu ve ne kadarlık üretim yaparsa o kadar ücret alacağı için, hiçbir zaman asgari ücretin altına düşemez. Zira, asgari ücrete ilişkin düzenlemeler, mutlak emredicidir. Bu bağlamda, işveren eksik iş verse bile, parça başına ücretle çalışmayı öngören sözleşmede, işçinin parça başına

aldığı ücret, o dönem için geçerli olan asgari ücretin altına düşemez (Uşan, 2003 (a): 48-50).

Bununla birlikte, parça başına çalışma yapan işçi, kısmi süreli hizmet sözleşmesi ile de çalışıyor olabilir. Bu takdirde parça başı çalışması yapan işçinin alacağı ücret ve bunun asgari ücretin altında olup olmayacağı konusunda sorunlar çıkabilir. Bu konuyla ilgili olarak Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 4.maddesine bakmamız gerekiyor. Bu maddeye göre, asgari ücretin bir ücret olarak saptanması asıldır. Aylık, haftalık, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır. Buna göre, parça başına çalışmada, işçinin bir saatlik üretim sonucunda aldığı ücretin kanuni asgari ücretin altına düşmemesi gerekir (Uşan, 2003 (a): 50). UÇÖ'nün evde çalışmaya ilişkin 184 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 13.maddesine göre, asgari ücret oranları, evde çalışma için ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak belirlenmelidir. ([www.ilo.org](http://www.ilo.org) Erişim Tarihi:21.10.2011).

Geleneksel evde çalışmada genellikle tercih edilen yukarıda da bahsedildiği gibi parça başına ücret olmasına rağmen, tele evde çalışmada çoğu zaman işin niteliği parça tabir edilen ücret temelini belirlemede elverişli değildir (Soysal, 2006: 157). Bu bağlamda, tele evde çalışmada zamana göre ücret uygulaması büyük bir oranda söz konusu olacaktır. Çünkü, yeni bilgi ve iletişim teknolojileri, tele evde çalışana zamana göre ücret ödemesini olanaklı kılmaktadır ( Civan, 2010: 537-538).

#### **3.2.3.2.2. İşverenin Araç, Gereç ve Malzeme Sağlama Borcu**

Hukukumuz açısından bakıldığında, 818 Sayılı eski BK.md.331 gereğince işveren kural olarak işin yapılması için gerekli olan araç, gereç ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür. Ancak, araç, gereç ve malzemenin işçi tarafından sağlanacağı iş sözleşmesi ile kararlaştırılmışsa veya işçi tarafından temin edileceği işin özelliği nedeniyle adet halini almışsa işverenin böyle bir yükümlülüğünden söz edilemeyecektir. 1 Ocak 2012'de yürürlüğe giren Yeni Türk Borçlar Kanunu 413.maddesinde de benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu bağlamda, her ne kadar işçinin kendisi de gerekli araç, gereç ve malzemeyi temin edebilecekse de bu konuda yasal düzenlemelerimiz çerçevesinde ilk derecede sorumlu olan işverendir.

Burada üzerinde durulması gereken diğer bir nokta ise, araç, gereç ve malzemenin evde çalışanın bizzat çalışanın kendisi tarafından temin edilmesi durumudur. Bu halde, BK. 331/II ve TBK. md.413/II gereğince yükümlü olmadığı halde üretim veya çalışma için gerekli olan araç, gereç ve malzeme işçi tarafından sağlanacak olursa işveren işçiye bunun için uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür.

### **3.2.3.2.3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**

Kaynağını Anayasanın “kanun önünde eşitlik” ilkesinden alan eşit işlem yapma borcu, işçiler arasında “dil, din, mezhep, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç” farkı gözetmeksizin eşit işlem yapılmasını öngörür (Demir, 2009: 159). İşverenin bu borcu hukukumuzda Anayasa’nın yukarıda bahsedilen 10.maddesinde düzenlenmenin yanı sıra, 4857 Sayılı İş K.’nun 5. Maddesi ile eşitlik ilkesi başka bir pozitif kaynağa da kavuşturulmuştur (Yenisey, 2006: 64).

İş Kanununun 5.maddesinin 1.fikrasında Anayasadaki düzenlemeye benzer şekilde, genel anlamda; dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yasağını düzenlemiştir. Aynı hükmün, 2.fikrasında sözleşme türü nedeniyle ayrımcılık yapılması, Kanununun 12.maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri, 13.maddesinde ise, kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmeleri bakımından daha ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir.

Yukarıdaki açıklamalarda da belirtildiği üzere, İş Kanununda bazı sözleşme türleri konusunda ayrımcılık yasağı ile ilgili hükümlere yer verilmesine rağmen, doğrudan evde çalışmaya dayalı iş sözleşmelerini konu alan bir düzenleme yoktur. İş Kanunumuz açısından, işverenin dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayrımcılık yasakları bütün işçiler için geçerli bir ilke olmasına karşın, doktrinde işverenin sözleşme türüne dayalı ayrımcılığın tespitinde işyerinde çalışan işçiler esas alınması gerektiği dile getirilmektedir. Ancak, hukukumuzda işverenin eşit davranma borcunu işyeri ile sınırlandırmayı gerektiren yasal ya da borcun teorik temellerinden kaynaklanan bir zorunluluk bulunmamaktadır. Tarihsel anlamda ve yargı uygulamalarımızda da işverenin bu borcu işyeri ile sınırlandırılmamıştır (Kandemir, 2011: 128). Bu nedenle eşit davranma borcunu iş organizasyonu kapsamında ele almak gerekir. 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe girecek Yeni Borçlar Kanunu’nda evde hizmet sözleşmesini düzenleyen hükümler içerisinde de eşit davranma borcuna

değnilmemiştir. Ama bunu iş sözleşmesinin doğal içeriğinde görmek gerekir. Anayasal eşitlik ilkesi (AY.md.10) de bunu anlatır.

#### **3.2.3.2.4. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**

İşçiyi gözetme borcu ile korunan hukuki değerler, özellikle işçinin canı ve hayatı, ruhi ve fiziki bütünlüğü ile ilgilidir (Kaplan, 2003: 3). Bu bağlamda, işverenin iş sözleşmesinden doğan gözetme borcu, işvereni işyerinde işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli (TBK.md.417-419) önlemleri almakla yükümlü kılar.

Evde çalışma yöntemleri çalışanlara esnek çalışma ortamı sağladığı için tercih edilmekle birlikte bu ilişkide, çalışılan yerin işe göre düzenlenmesi gerekmektedir. Özellikle çalışılan yerin ergonomik açıdan düzenlenmemesi iş verimliliğini de düşürmektedir. İşverenlerin çalışılan ev ortamına asgari yatırımları yapmak istememesi de problem yaratmaktadır. Yine çalışan açısından işveren tarafından karşılanmadığı zaman artan sabit ev giderleri, ev eşyalarının amortisman giderleri ve sağlıklı bir çalışma ortamı gibi sorunlar baş göstermektedir. Ayrıca bu tip çalışmada çalışanlar alışılmış hizmet içi eğitim ve tecrübe gibi öğrenme metodlarından da uzaklaşmaktadırlar. Acemi-usta, çırak-usta, stajyer-asıl temellendirmesine dayalı öğrenme usulleri evde çalışmada tamamen ortadan kalkmaktadır. Ayrıca çalışan kişinin zaman yönetimi, etkin iletişim ve her düzeydeki sekreterlik destek personeli olmaksızın bağımsızca işi yerine getirebileceği mesleki ve kişisel birikime sahip olması gerekmektedir. Bu nitelikte personelin ortaya çıkarılması ise zorluklar içermektedir (Erdem, 2000:80).

Evde çalışma ya da işverenin emriyle işçinin siparişi yerine getirildiği yer olan ev, işverenin asıl işin yapıldığı yer olan işyerinde çalışan işçilerle üzerindeki koruma yükümlülüğü ile açıklamak, bir çok hukuki sorunu beraberinde getirmektedir. Hem işyerinin esnekleşen yapısı hem de yeni çalışma ilişkilerinin İş Hukuku içinde açıklanabilmesine yardımcı olacağı, çalışma ilişkisinde işveren için edim yükümlülüğü doğuracak yerin kural olarak işin görüldüğü yer olan “asıl işyeri” olduğu iddia edilmektedir (Aydınlı, 2004: 157). İş sağlığı ve güvenliği, özellikle çalışmaların düzenlenmeyen mekanlarda yapılması durumunda daha fazla önem kazanmaktadır.

Bu amaçla bazı ülkelerde (Fransa, İtalya, Japonya, Portekiz, Polonya), evde çalışanların veya onlarla birlikte yaşayanların yaşamlarını ve sağlıkları için tehlike yaratan veya kamu için tehlikeli olabilecek bazı ev çalışmaları yasaklanmıştır. Örneğin, Japonya ve İsviçre’de tehlikeli maddelerle çalışılan işlerde işveren olası tehlikelerden korunmak için gerekli önlemleri evde çalışanlara açıklamak zorundadır. Portekiz’de ise, yiyecek maddeleri ile bağlantılı evde çalışmanın yapılabilmesi ancak, bu çalışmanın bulaşıcı bir hastalığa neden olamayacağına ilişkin doktor raporunun varlığı ile olanaklıdır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 41-42).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin uygulanmasında karşılaşılan zorluklar bir yana, bu alandaki mevcut yasal düzenlemeler ise çok yetersizdir. Bu nedenle, Avrupa Konsey üye ülkelerin acil olarak evde çalışma için alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili çalışmalar yapmasını ve bu konuda İtalyan Yasalarının örnek alınması tavsiyelerinde bulunmaktadır. İtalyan mevzuatı, sağlığa zararlı ve tehlikeli maddelerle yapılan ev çalışmalarını yasaklamaktadır. Yasaklama ancak, uygun koruyucu önlemlerin alınması halinde kaldırılmaktadır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 42).

UÇÖ ise, evde çalışmaya ilişkin 177 Sayılı Sözleşmesi’nin 7.maddesinde, bu konuya ilişkin olarak, “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal yasa ve yönetmelikler evde çalışmaya özgü nitelikleri dikkate alınarak evde çalışmaya uygulanacak; sağlık ve güvenlik gerekçeleriyle evde çalışmadaki belirli işler ve bazı tür maddelerin kullanımının yasaklanabildiği koşulları ortaya koyacaktır.” şeklinde bir düzenleme getirmiştir.

UÇÖ, evde çalışmaya ilişkin 184 Sayılı Tavsiye Kararı’nda ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini daha ayrıntılı olarak ele almıştır. Örneğin, bu Tavsiye Kararı’nın 19.maddesine göre, Yetkili makamın, işverenler ve evde çalışanların uyması gereken sağlık ve güvenlik düzenlemelerinin ve önlemlerinin anlatıldığı kılavuzların dağıtılmasını sağlaması gerekir. Mümkünse, bu kılavuzlar evde çalışanların anlayabileceği dillere tercüme edilmelidir ([www.ilo.org](http://www.ilo.org) Erişim Tarihi: 21.10.2011).

Yine anılan Tavsiye Kararı’nın 20.maddesinde ise, işverenlerin yapması gerekenler şu şekilde sıralanmıştır:

(a) Evde çalışanlara kendilerine verilen çalışma ile ilişkili olabilecek tehlikeler ve bu tehlikelere karşı alınması gereken önlemleri anlatmaları ve eğer yapabiliyorlarsa onlara gerekli eğitimi sağlanmaları gerekmektedir.

(b) Evde çalışanlara sağlanan makine, alet veya diğer ekipmanların uygun güvenlik cihazları ile donatılmış olmasını sağlamalı ve düzgün bir şekilde korunduğundan emin olmak için makul adımlar atmalı;

(c) Evde çalışanlara gerekli her türlü kişisel koruyucu donanımları ücretsiz sağlanmalıdır ([www.ilo.org](http://www.ilo.org) Erişim Tarihi: 21.10.2011).

UÇÖ'nün 184 Sayılı Tavsiye Kararı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmasını sadece işverene bırakmamış evde çalışana da çeşitli yükümlülükler getirmiştir. Nitekim 21. Maddesinde evde çalışanların yapması gerekenler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

(a) Öngörülen güvenlik ve sağlık tedbirleri ile uyumlu olmalı;

(b) Kendileri için olduğu kadar iş yerinde kendileriyle birlikte bulunan diğer kişilerin güvenlikleri ve sağlıkları için de, emirlerinde yerleştirilmiş diğer donanımların kullanımı da dâhil olmak üzere tüm makine, alet ve malzemelerin uygun kullanımına makul özeni göstermelidir ([www.ilo.org](http://www.ilo.org) Erişim Tarihi:21.10.2011).

Türkiye'de ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliği sağlama borcu ve sorumluluğu hem Borçlar Kanunu'nda hem de İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. 818 Sayılı eski Borçlar Kanunu'nun 322.maddesinde, "İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinden kendisinden istenebileceği derecede, çalışma dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi ile birlikte ikamet etmekte ise yatacak bir yer tedarike mecburdur." şeklinde düzenlenmiştir (BK. 322/I). İş K.md.77/I'e göre, işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlanması için gerekli olan her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla yükümlüdür. Söz konusu bu kanunlarda evde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili doğrudan bir düzenleme yoktur. Evde hizmet sözleşmesini düzenleyen Yeni Türk Borçlar Kanunu'nda da konu ile ilgili herhangi özel bir düzenleme yer almamaktadır.

İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen 77.maddeye göre, “İşverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alarak, bununla ilgili araç ve gereçleri noksatsız olarak bulundurmakla yükümlüdür”. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77.maddesi hükmünde geçen “işyerleri” kavramının, aynı kanunun 2.maddesinde düzenlenen işyeri tanımı dikkate alındığında sınırlayıcı biçimde ele alınmaması gerekir. Bir başka deyişle, evde çalışan işçinin işyeri dışında çalışması işvereni, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaktan alıkoyan bir durum değildir. Ancak, teorik olarak durum böyle olsa da, evinde çalışan bir işçinin tamamen sorunsuz bir şekilde yerine getireceğini söylemek imkansızdır. Ayrıca, çalışmanın evde yapılması, sadece işçinin iş sağlığı güvenliğini değil, aynı zamanda evde yaşayanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını gündeme getirmektedir. Evdeki havanın kalitesi, yangın tehlikesi, ergonomik tehlikeler, aydınlatma, iş stresi, yaralama ve hastalık gibi konularda önemli sorunlarla karşılaşmaktadır (Kandemir, 2011; 131). Bunun yanı sıra, 4857 Sayılı İş K.md.81'de düzenlenen “işyeri hekimi çalıştırma” ve md.82'de yer alan “iş güvenliği uzmanı çalıştırma” yükümlülüğü de evde çalışanlar açısından bir anlam ifade etmemektedir.

#### **3.2.4. Evde Çalışmanın 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Olması**

Evde çalışanın işçi niteliğinin saptanabildiği durumlarda, bu tür çalışanların İş K'na tabi olup olmadığı gibi bir sorun da ortaya çıkmaktadır. (Kandemir, 2011; 80). Yukarıda da belirtildiği üzere, İş K'nda evde çalışmayı konu alan doğrudan bir düzenleme yoktur. Ancak İş K'nda yer verilen bazı hükümlerde, evlerde yapılan bazı işler kapsam dışı bırakılmıştır. Bunlardan ilki evlerde aile üyeleri ve/veya hısımlar arasında yapılan işler diğeri ise ev hizmetleridir.

##### **3.2.4.1.Evlerde Hısımlar Arasında Yapılan İşler**

İş Kanunu 4/I-d maddesinde, “ Bir ailenin üyeleri ve 3.dereceye kadar (3.derece dahil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde” İş Kanunu'nun uygulanmayacağı belirtilmektedir. Böyle olunca, bu tür faaliyetlere ve çalışanlara TBK hükümleri uygulanacaktır (İş K.md.10).

Söz konusu maddenin önemli olan noktalarından ilki, “bir ailenin üyeleri ve 3.dereceye kadar hısımları” deyimlerinin ne anlama geldiğidir. 1475 Sayılı eski İş K'nda sadece



hısımlardan bahsedilmiş, hısımlar sınırlandırılmamıştı. 4857 Sayılı İş K'nda hısımlık 3.dereceye kadar (3.derece dahil) hısımlar arasındaki ev çalışmaları kapsam dışı bırakılmıştır (Mollamahmutoglu ve Astarlı, 2011: 262). Böylece, hısımlığın sınırlandırılmasına ilişkin tartışmalara da açıklık getirilmiştir. Bu dereceden daha uzak hısımların çalışmaya katılmaları durumunda, tüm çalışanların, İş Kanunu kapsamına girmeleri sağlanmıştır. Ancak, bunun kan hısımları mı yoksa onlarla birlikte kayın hısımlarını da mı ifade ettiği yine tartışmaya açık bırakılmıştır. Hısım, soyca veya evlilik sonucu aralarında bağ bulunanlardan her bir akraba olarak tanımlanmaktadır (Okur, 2004: 5). Kanunda getirilen düzenleme bu şekilde kabul edilirse işçilik haklarını sınırlandırmaktadır. Eğer kanun bu denli bir sınırlandırmayı düşünseydi bunu (tıpkı ilgili kimi hükümlerde olduğu gibi) açıkça yapardı. İşçi lehine yorum ilkesi gereği ve hakkı sınırlayıcı kuralların dar yorumlanacağı olgusu birlikte ele alınınca, mevcut hükmün işçilik haklarını sınırlandırmayacak biçimde yorumlanması gerektiği sonucuna ulaşılır. Bu bağlamda, hısımların sadece, kan hısımlarını içerdiği kayın hısımlığını dışladığının kabul edilmesi gerekir (Akyiğit, 2010: 284).

Kapsam dışı bırakmak için İş Kanunu'nun aradığı işe ilişkin bir diğer önemli nokta ise, evde yapılan işin "el sanatı işi" olmasıdır. El sanatı işi ise, el emeğinin yoğun olduğu halıcılık, dokumacılık, işlemcilik, çinicilik, süslemecilik gibi işlerdir. Doktrinde işin el sanatı işi olması için "el emeğinin yoğunluğu" aranmış ve bununla yetinilmiştir. Oysa işin bir de sanat boyutu vardır. Evde yapılan işin sanatsal bir boyutu yoksa, evde çalışanların kapsam dışı bırakılması için aranan diğer koşullar bulunsa dahi, bu çalışanlar kapsam dışı kalamayacaklar ve haklarında İş Kanunu uygulanacaktır. Ancak, burada "el sanatı"ndan kastedilen evde yapılan el becerisinin ağırlık taşıdığı işlerdir. Bir başka ifade ile, burada dikkat edilen nokta, evde yapılacak bu üretimde makinenin değil, el becerisinin yoğun olmasıdır (Okur, 2004: 3-4).

Evde yapılan el sanatı işinde "ev" kavramı konut anlamında kullanılmıştır. İşin hısımlarla birlikte konutta yapılması, bunun dışına taşmaması gerekmektedir. Konut ise, kişinin çalışma saatleri dışındaki zamanını dinlenerek, uyuyarak, yemek yiyerek, eğlenerek geçirdiği yerdir. İşin bir kısmı konut dışında yapılıyorsa, iş el sanatı olup hısımlar arasında yapılsa da İş Kanunu kapsamına girecektir (Okur, 2004: 4).

Evlerde yapılan el sanat işlerinin İş Kanunu kapsamı dışında kalması için bu işlerin mutlaka “aynı çatı altında yaşayan” aile bireyleri tarafından yürütülmesi zorunlu değildir. Aile üyeleri aynı çatı altında yaşamasalar bile diğer koşulların varlığı halinde bu faaliyetlerin İş Kanunu kapsamı dışında kalmaktadırlar (Süzek, 2010: 201).

Konut iki amaçlı kullanılıyorsa, yani hem barınma amacı hem de üretim amacı varsa (Home Office), bu faaliyetler ayrı ayrı ele alınmalıdır. Örneğin, evin bir bölümü konut, bir bölümü de işyeri olarak kullanılıyorsa durum budur. Hekim, avukat, muhasebeci, emlak komisyoncusu, evin bir bölümünü konut, bir bölümü de işyeri olarak kullanılıyorsa, bunlar ayrı ayrı ele alınıp değerlendirilmeli, konut kısmında istisna kapsamına giren işlerde İş Kanunu uygulanmamalı, işyeri olarak kullanılan kısmında ise İş Kanunu uygulanmalıdır (Okur, 2004: 8). Eğer aynı yerde hem yatıyor hem de çalışıyorsa bu durumda söz konusu yerin işyeri olarak kabul edilmesi ve çalışanın da İş Kanunu kapsamında olduğunun kabulü gerekir

#### **3.2.4.2.Ev Hizmetleri**

İş Kanunu’nda kapsam dışı bırakılan evle ilgili bir diğer iş grubu da ev hizmetleridir. Hısımlar arası ev işlerinden farklı olarak burada, “ev hizmeti” olması dışında başka özellik aranmamıştır. Ancak yasa ev hizmetlerini tanımlamamıştır. Yine de söz konusu yasal düzenlemelerde yer alan tanımlara göre bir tanım yapmak gerekirse, ev hizmetlerini; genel olarak “uşak, kahya, hizmetçi, aşçı, gibi kişiler tarafından görülen, bir evin hizmeti ile ilgili işler” olarak tanımlayabiliriz (Karaca ve Kocabaş, 2009: 162).

Ev hizmetleri, evde yapılan her işi kapsar bir kavram değildir. Bu nedenle örneğin, eve hasta bakıcılık ev hizmetleri arasında sayılmamaktadır (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 264). Çünkü, özel ders, hastabakıcılık, çocuk bakıcılığı gibi işler daha yüksek nitelik gerektiren hizmetler olduğu için, bu gibi ev işlerinde ağır basan yanın düşünsel çalışma olduğu belirtilmiştir (Okur, 2004: 9). Bu nedenle, bu işler İş Kanunu kapsamı içerisinde yer alması gerektiği vurgulanmaktadır.

Ev hizmetleri için alınan kişilerin ev yaşamı dışında, ev sakinlerinin çalışma yaşamlarında ve ortamlarında çalıştırılmaları; örneğin, ev hizmetçisinin, ev sahibinin İş Kanunu’na tabi işyerinde temizlik işleriyle, gelen müşterilere hizmet etmekle de yükümlü tutulması halinde artık bu çalışmanın eser sözleşmesi içerisinde

değerlendirilmesi isabetli olmaz. Bu durumda, işin ağırlıklı olarak hangi tarafa ifa edildiği de önem taşımaması, ev hizmetlerinde çalışan yerine İş Kanunu hükümlerine tabi bir işçiliğin varlığı kabul edilmelidir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 264).

Tezin konusu açısından evde çalışma, “ev hizmetleri”nden farklı bir kavram olup, Kanun’da öngörülen “evlerde hısımlar arasında yapılan el sanatı” koşullarını taşımadığı sürece İş Kanunu kapsamındadır.

### **3.2.5.Evde Çalışanlara Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Uygulanması**

Uzakta çalışma ilişkilerinde iş mevzuatımızda yer alan günlük ve haftalık çalışma süreleri, fazla çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin hükümlerin uygulanmasında ve denetiminde zorlukları bulunmaktadır. (Süzek, 1999;144). Çünkü evde çalışan işçi çoğu zaman çalışma sürelerini kendisi belirler. Ancak, işçinin bu özgürlüğü onun için çok uzun bir çalışma süresine yol açmamalıdır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 38). Bu nedenle evde çalışan işçinin çalışma süresinin belirlenmesi gerekmektedir. Evde çalışanların çalışma sürelerinin tespitinde ve kontrolünde kullanılan (saptanmış) birkaç yöntem vardır. Örneğin, bir yöntem olarak her gün çalışılan saatlerin toplanmasını bir kenara bırakan günlük götürü çalışılacak saat ile haftalık en çok çalışılacak saatin belirlenmesi yolu tercih edilebilir. Diğer bir yöntem ise, özellikle tele evde çalışma açısından geçerli olup, çalışan veri bankasına yahut sunucuya sürekli bağlantıyı gerektiriyorsa, bağlı kılınan süre gerek işçi gerekse işveren açısından çalışma süresi olarak kabul edilecektir. Çalışma süresinin belirlenmesinde bahsedilecek son yöntem de, her bir işin yerine getirilmesinde ihtiyaç duyulan toplam (götürü) tahmini bir zamanın hesaplanması esasına dayanmaktadır. Bu sayede her bir görevin yerine getirilebilmesi için gerekli olan zamanın toplanmasıyla da çalışılan süreye ulaşılabilecek ve kanuni hükümlerin uygulanması mümkün olacaktır (Civan, 2010: 567-568).

Söz konusu yöntemler göz önüne alındığında tele evde çalışanların çalışma sürelerinin belirlenmesinde teknolojiden yararlanılması ile, kanunda öngörülen çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin güvencelerin uygulanması, fazla çalışmalarının karşılığının hesaplanması mümkün olabilecektir. Bu bağlamda tele evde çalışanların geleneksel anlamda evde çalışanlara nazaran daha avantajlı oldukları ortadadır. Ancak, her bir işin yerine getirilmesinde ihtiyaç duyulan toplam tahmini bir zamanın hesaplanması ve yerine getirilen her bir iş için belirlenen tahmini sürelerin toplanması yöntemi, özellikle

parça başına ücret alan geleneksel evde çalışanlar bakımından çalışma sürelerinin hesaplanmasında kullanılabilir(Civan, 2010: 568).

UÇÖ'nün 184 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 23.maddesinde bir işin tamamlanması için belirli bir tarihin tespit edilmiş olmasının evde çalışanın, diğer işçiler gibi, günlük ve haftalık dinlenme sürelerinden yararlanmasına engel olmaması, ulusal mevzuatta evde çalışanın yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil günleri ve ücretli hastalık izni gibi hallerden nasıl yararlanacağıının belirtilmesi gerektiği ifade edilmiştir. ([www.ilo.org](http://www.ilo.org).Erişim Tarihi:21.10.2011). Fakat, birçok ülkede, evde çalışanlar için normal ve fazla çalışmalarla ilgili zorlayıcı hükümler bulunmamaktadır. Hatta Belçika'da, açıkça evde çalışanlar çalışma süreleri ve hafta tatili ile ilgili düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmıştır (Eyrenci ve Bakırcı; 2000: 38).

Az sayıdaki bazı ülkelerde (Almanya, Japonya, Avusturya ve İsviçre), evde çalışmayı makul süreyi aşan uzun çalışma süreleri sınırlandırılmaya çalışılmaktadır. Avusturya Evde Çalışma Yasası'na göre, işin teslimi için öngörülecek süre, hafta sonu ve diğer tatil günlerinde çalışmaksızın yasal çalışma süresi içinde çalışma yapılacak biçimde saptanmalıdır. Şayet, iş hamile veya yeni doğum yapmış bir kadına verilmişse, teslim süresinin gece ve hafta sonu ve tatil sürelerini kapsayacak şekilde belirlenmesi zorunludur. Aksi takdirde, evde çalışanlar, yasada öngörülen asgari ücreti kazanabilmek için, çok uzun süre çalışma zorunda kalmaktadırlar (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 38-39).

Türk hukukunda İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin md.4/III hükmünde “Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır.” denilmiştir. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal veya fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yollar bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir” ifadesine yer verilerek

parça başına ücretle evde çalışanların fazla çalışmaları güvence altına alınmıştır (Civan, 2010: 568).

Her bir işin yerine getirilmesi için hesaplanan tahmini süreden hareket eden söz konusu yöntem, alınacak çeşitli önlemlerle de desteklendiği takdirde bir sonuç doğurabilir. Bu kapsamda işverenlere evde çalışanlarla ilgili olarak dosya düzenleme ve belgeleri muhafaza etme yükümlülüğü getirilmesi düşünülebilir (İş K.md75). Ülkemizde de işçi ve işverenlerin kayıt tutmasına ilişkin yapılacak düzenlemeler, kurulacak bir sertifika ve etkin denetim sistemi ile parça başına yapılan her işin yapılması için öngörülecek tahmini bir süreden hareketle çalışma sürelerine ilişkin hiç değilse günlük en fazla çalışma saati, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma gibi hükümlerle, evde çalışmalarda uygulanırlık kazanabilmesi mümkündür (Civan, 2010; 569). 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe giren Yeni Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesi başlığı altındaki 466.maddesinin 2.fikrasında, “her ücret ödemesinde işçiye, bir hesap özeti verilir. Hesap özetinde, varsa kesintilerin miktarı ve sebebi de gösterilir” şeklinde bir hükme yer verilmiş olup bu bağlamda işçinin günde /haftada kaç saat çalıştığı gösterilecektir.

### **3.2.6.Evde Hizmet Sözleşmesinin Son Bulması**

İşçi ve işveren arasındaki hukuki ilişkinin kaynağını oluşturan iş sözleşmesi, sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşmedir (Akyiğit, 2004: 65). Ancak, bu sözleşmenin hiç sona ermeyeceği anlamına gelmez. Örneğin, işçi ve işveren karşılıklı anlaşarak her zaman sözleşmeyi sona erdirebilirler (Gerek, 2010: 44). Bunun gibi, işçinin ölümü de iş sözleşmesini sona erdirir. Ayrıca, sözleşme belirli süreli yapılmış ise, sürenin bitimiyle de sözleşme kendiliğinden sona erer. İş sözleşmesini sona erdiren hallerden sonuncusu ise, fesih bildirimidir (Demir, 2009: 241).

Evde hizmet sözleşmesinin son bulması ise, deneme amaçlı sözleşme bakımından Yeni Türk Borçlar Kanunu’nun 468.maddesinde açıkça düzenlenmiştir. 468.maddenin 1.fikrasına göre, “işçiye deneme amaçlı bir iş verilmişse, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme deneme süresi için kurulmuş olur.” Burada “deneme amaçlı” deyimini önemlidir. Çünkü deneme amaçlı iş sözleşmesi, deneme amacıyla sınırlandırılmış süreli bir sözleşmenin söz konusu olmasıdır. (Soyer, 2008 ;38). Bu nedenle, deneme amaçlı iş sözleşmesinde sürenin dolması, sözleşmenin kendiliğinden sona ermesine yol açar.

468.maddesinin 2.fıkrası ise, “İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir.” şeklinde düzenlenmiştir. TBK.md.469’da, “Evde hizmet sözleşmesine hüküm bulunmayan hallerde hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır” denildiği için, evde hizmet sözleşmesi, genel hizmet sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen hükümlere (TBK.md.430 vd) tabi olarak son bulacaktır (Yavuz, Acar ve Bilen, 2012: 434). Bununla birlikte, evde hizmet sözleşmesinin son bulmasında evde çalışanın tabi olduğu yasayı ve sözleşme hükümlerini dikkate alarak incelemek gerekmektedir. Bu nedenle, evde çalışanın Borçlar Kanunu veya İş Kanunu’na tabi olabileceği düşünülerek söz sözleşmenin son bulması iki kanun açısından ayrı ayrı ele alınmaya çalışılacaktır.

### **3.2.6.1. Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerde Sözleşme Süresinin Sona Ermesi**

TBK.md.430’a göre, “Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer”. Taraflar bu düzenlemeden sözleşme ile ayrılarak başka bir düzenleme getirebilirler; örneğin, sözleşme belirli süreli olmasına rağmen fesih bildiriyle sona ereceği kararlaştırılabilir. Ayrıca, Borçlar Kanunumuz, istisnaen bazı belirli hizmet sözleşmelerinin fesih bildiriyle sona ermesini kabul etmiştir. Örneğin, TBK.md.430/III’göre, “Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder”. Ayrıca, TBK.md.433’de deneme süreli hizmet sözleşmelerinde fesih bildiriyle sona ereceği düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, “Taraflar, hizmet sözleşmesine iki ayı aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabilirler. Deneme süresi konulmuşsa taraflar, bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebilir”. Bu hükümler hizmet sözleşmesine tabi olarak çalışan herkese uygulanır. Bununla birlikte, evde çalışan işçi, İş Kanunu kapsamında yer alması durumunda da değişen bir şey olmayacaktır. İş Kanunu md.11/I öngörülen şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılması durumunda süre bittiğinde sözleşme kendiliğinden son bulacaktır.

### 3.2.6.2.Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi

TBK.md.431 VE md.432’de belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin fesih bildirim ile sona ermesi düzenlenmiştir. Belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin sona ermesi, TMK.md.431’de şu şekilde kurala bağlanmıştır: “taflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı vardır”. TBK.md432/II’de ihbar süreleri ise şu şekilde düzenlenmiştir: “Hizmet sözleşmesi; bildirim diğere tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet sözleşmesi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı hafta sonra sona erer”. Ancak, “İşveren, fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet sözleşmesini feshedebilir (TBK.md.432/IV). Ayrıca, “Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hallerde fesih bildirim süresi işleme (TBK.md.432/VI). Evde çalışan işçi için de bu önel sürelerinin geçerli olacağına kuşku yoktur.

TBK.md.432’de öngörülen fesih ihbar önellerine ilişkin hükümlerin uygulanabilmesi için, tarafları sözleşme ile başka bir ihbar öneli öngörülmemiş olması gerektiği gibi bir özel kanun hükmüyle de bir başka ihbar öneline uyulmamasının aranmamış olması gerekmektedir (Yavuz, Acar ve Bilen, 2012: 422).Örneğin, evde çalışanın İş Kanunu’na tabi olması durumunda, bu işçi için İş K.md.17’de belirtilen ihbar süreleri geçerli olacaktır. İş Kanunu’na göre, fesih bildirim süresi, işi altı aydan az sürmüş işçi için iki, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş işçi için dört, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş işçi için altı, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz haftadır.

TBK.md.432/III’ye göre, “Bu süreler kısaltılamaz; ancak, sözleşmeyle artırılabilir”. İş K.md.17’de de “Bu süreler asgari olup, sözleşme ile artırılabilir” denilmiştir.

TBK.md.434’de de, işverenin fesih bildirim ile hizmet sözleşmesini sona erdirmesinin fesih hakkını kötüye kullanma niteliğini taşıması halinde, işçinin feshe karşı korunması imkanı getirilmiştir. Şöyle ki: “Hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür”. İş K.md.17’de aynı hükme yer verilerek, işçinin İş Kanunu’na tabi olması durumunda da işçinin feshe karşı korumak amaçlanmıştır.

Evde çalışanın İş Kanunu'na tabi olması durumunda söz konusu olabilecek bir diğer durum ise, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasıdır. İş güvencesi ise İş K.md.18'de düzenlenmiştir. Buna göre, "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır". Söz konusu madde hükmünden de anlaşıldığı üzere, evde çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından iş güvencesi hükümlerinin uygulanması konusunda, ayırım yapmayı gerektiren bir yasal zorunluluk yoktur. Bu çerçevede evinde çalışan işçinin, ana işyerinde çalışan işçilere göre veriminin azalması, işinde konsantrasyon eksikliğinin görülmesi ve buna bağlı olarak işinde hatalar yapmaya başlaması, iş sözleşmesinin işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli nedenlere feshine örnek oluşturabilir (Kandemir, 2011;177). Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda tele evde çalışan açısından, işverenin tahsis ettiği bilgisayardan e-posta yoluyla sendika ile ilgili haberi işyerinde çalışan bir çok arkadaşına gönderen işçinin iş sözleşmesinin işçinin davranışları nedeniyle feshedebileceğini belirtmektedir (9.HD. 05.02.2007, E.2006/30107, K.2007/2011, KAMU-İŞ , 2008; 399).

İş sözleşmesinin işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle feshine neden olabilecek diğer durumlar da söz konusu olabilecektir. Genel anlamıyla, ekonomik ve teknolojik nedenler perspektifinde yer alan bu nedenlerin, tipik iş ilişkisine göre çalışan işçilerle kıyaslandığında (evde çalışma dahil) uzaktan çalışan işçilere uygulanmasına bir engel yoktur. Bu bağlamda, tele evde çalışan açısından değerlendirildiğinde, yeni bilgisayar ve internet sistemleri var olan programların yenilenip geliştirilmesi, işçinin yeni teknolojiye uyum gösterememeleri, iş sözleşmesinin işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle feshine yol açabilecektir (Kandemir, 2011; 178-179).

İş K'nun 18.maddesinin gerekçesinde, işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri nedeniyle yapılacak feshinde, feshi önleyebilecek bazı yöntemlere başvurulmasını ve bunların yetersizliği halinde feshin son çare olarak uygulanması esasına yer verilmiştir. Bu kapsamda, öncelikle ve doğal olarak işçinin yapmakta olduğu iş ile aynı kategoride bulunan bir iş önerilecektir. Fakat, aynı kategorideki bir işte çalıştırma, evde çalışmanın



kendine özgü nitelikleri göz önüne alınırsa oldukça zor olacaktır. Böyle bir olasılıkta, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi yerine, işverenin başvurabileceği bir başka seçenek de, işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılacak işçinin yeni koşullarda işyerinde çalışmaya devamının sağlanmasıdır (Kandemir, 2011; 179).

### **3.2.6.3.Hizmet Sözleşmesinin Haklı Sebeplerle (Derhal) Feshi Yoluyla Sona Erdirilmesi**

TBK.md.435/I'de, hizmet sözleşmesinin haklı sebeple fesih yoluyla sona erdirilmesine ilişkin kural, şu şekilde belirlenmiştir. “Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir”. Ancak, aynı hükmün ikinci cümlesine göre, “Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır”. Burada hizmet sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmamasının bir hukuki önemi bulunmamaktadır.

Bu şekilde, hizmet sözleşmesine son verme hakkı veren haklı sebep ise, TBK.md.435/II'de şu şekilde tanımlanmıştır; “Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenmeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır”. Evde çalışan işçi için de bu hükümler geçerli olmakla birlikte, 4857 Sayılı İş Kanunu'na tabi evde çalışma söz konusu ise, İş K.md.24-25'deki düzenlemelere bakmak gerekir.

İş K.md.24'de işçi tarafından haklı nedenle fesih hakkı düzenlenmiştir. Buna göre,“Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir”. Ancak, söz konusu tüm hükümlerin evde çalışanlara uygulanması mümkün olmamaktadır. Örneğin, İş K.md.24/I-b'de yer alan“İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması” durumunda, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi evde çalışan işçi açısından uygulama alanı olamayacaktır. Buna karşılık, İş K.md.24/I-a'daki “İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması” hali ise, evde çalışan açısından haklı sebep oluşturur.

İş K.md.24/II'de ise, işçinin iş sözleşmesini ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halinde haklı nedenle fesih hakkı düzenlenmiştir. Buna göre,“İşveren iş sözleşmesi

yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa (İş K.md.24/II-a); İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulunursa (İş K.md.24/II-b); İşveren işçiyi veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiyi ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa (İş K.md.24/II-c); İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa (İş K.md.24/II-d); İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse (İş K.md.24/II-e); Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiyi yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa (İş K.md.24/II-f)” işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Tüm bu durumlarda evde çalışan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bunların dışında, bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ile evde çalışanın denetlenmesi ve gözetlenmesi sonucunda elde edilen delillerin işçinin özel yaşamını ihlal etmesi durumunda, evde çalışan işçi, İş K. md.24/II çerçevesinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

İş K.’nda işçinin derhal feshini düzenleyen son hüküm ise, md.24/III’de düzenlenen zorlayıcı nedenlerdir. Maddeye göre, “İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa” işçi sözleşmeyi derhal feshedebilir. Ancak, asıl işyerinde iş görme edimini yerine getirmeyen işçi için bu madde hükmünün uygulanmayacağı açıktır.

İş Kanunu 25.maddede ise işverenin haklı sebeple fesih hakkı düzenlenmiştir. Öncelikle 25/I’de sağlık sebepleriyle derhal feshe yer verilmiştir. İlgili hükme göre, “İşveren, işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla

sürmesi (İş K.md.25/I-a); işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda (İş K.md.25/II-b)” işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Evde çalışan işçi açıcısından devamsızlığın saptanması durumunda bu madde hükmü geçerli olabilecektir.

İş K.md.25/II’de ise, işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinde iş sözleşmesini feshedebileceği durumlara yer verilmiştir. Buna göre,“İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması (İş K.md.25/II-a); işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması(İş K.md.25/II-b); İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması(İş K.md.25/II-c); İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi (İş K.md.25/II-d)” durumunda işveren işçisinin sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Ancak, 25/II-d’de geçen İş K.md.84’e aykırı hareket halinin saptanması evde çalışma durumunda zorlaşacaktır. İşçinin özel yaşamını da geçirdiği ev aynı zamanında onun işyeri olsa da işçinin evinde alkol alması engellenemez. Ancak, evde çalışan işçi işinin başında alkol ve uyuşturucu madde alması halinde, sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilmekle birlikte bu durumu tespit etmek neredeyse imkansızdır. Diğer hükümlerin evde çalışanlara doğrudan uygulanabileceği ise açıktır.

Maddenin devamında ise, “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması (İş K.md.25/II-e) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi (İş K.md.25/II-f); İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi (İş K.md.25/II-g); İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi (İş K.md.25/II-h);

İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması(İş K.md.25/II-ı) ” durumlarında işveren sözleşmeyi haklı olarak feshedebilecektir. Ancak bu düzenlemelerin de evde çalışanlara doğrudan uygulanabileceği tartışmalıdır. Örneğin, 25/II-e’de yer alan durumun tespitinin zor olması nedeniyle, evde çalışana doğrudan uygulanması da sorun yaşanabilecektir. Bunun gibi 25/II-g’de belirtilen devamsızlık durumunun tespiti de evde çalışma durumunda oldukça zordur. Yine, 25/II-h’de “kendisine hatırlatıldığı halde” ifade, evde çalışan işçiye doğrudan uygulanması pek mümkün görülmemektedir. Fakat, 25/II-ı’da belirtilen hüküm evde çalışanlara doğrudan uygulanabilir. Bu bağlama, evde çalışan işçi, eli altındaki araç,gereç ve malzemeyi özenle kullanmadığı takdirde tazminatsız işten çıkartılabilir. Bununla birlikte, İş K.md.25/II-f’de işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshetmek için öngörülen hüküm olan “İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi” durumunda evde çalışana doğrudan uygulanmasında sıkıntı yaşanabilmektedir. Çünkü, işçinin evi hem işyeri hem de yaşadığı alandır. Bu nedenle işçi iş görme edimini yerine getirirken bir suç işlemesi durumunda bu hüküm çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Aksi takdirde İş K.md.25/IV yer alan hüküm devreye girecektir. Söz konusu hüküm ise şu şekildedir; “İşçinin işyeri dışında göz altına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17.md’deki bildirim süresini aşması” durumunda işveren işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

İş K.md.25’de öngörülen bir diğer haklı fesih nedeni ise, zorlayıcı sebeplerdir. Buna göre, “İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin varlığında” işveren sözleşmeyi derhal feshedebilecektir. Ancak, iş görme edimini evinde yerine getiren işçi için bu hükmün de doğrudan uygulanması oldukça zordur.

#### **3.2.6.4. Hizmet Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Ölümü İle Sona Ermesi**

Türk Borçlar Kanunu’nda, işçinin ve işverenin ölümünün hizmet sözleşmesine etkisi, farklı şekillerde düzenlenmiştir. Gerçekten işçinin ölümü, TBK.md.440’da yer alan,

“Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona ere” şeklindeki hükmün gereği olarak, işçinin ölümü, tek başına ve kendiliğinden hizmet sözleşmesinin sona ermesine yol açmaktadır (Yavuz, Acar ve Bilen, 2012: 424). Evde çalışan işçinin de ölümü bu doğrultuda iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirir.

Buna karşın, işverenin ölümü, ilke olarak iş sözleşmesine son vermez. Çünkü, hizmet sözleşmesinde işverenin kişiliği önemli değildir. O ölünce sözleşme onun mirasçılarıyla işçi arasında devam eder. Şu halde işverenin ölümü kural olarak sözleşmeyi sona erdirmez, sadece işveren değişikliğine yol açar. Fakat iş sözleşmesi yapılırken, işverenin kişiliği dikkate alınmışsa yani işverenin kim olduğu taraflarca öneme sahipse, bu durumda işverenin ölümü de sözleşmeye son verir (TBK.md.441). Demek ki işverenin ölümü, sadece istisnaen iş sözleşmesini sona erdirir( Akyiğit, 2010: 183). Ancak, konumuz açısından bu istisnai durumun evde çalışma söz konusu olması mümkün görülmemektedir.

Tüm bunların dışında, sözleşme özgürlüğü kapsamında iş sözleşmesi tarafları karşılıklı anlaşarak her zaman sözleşmeyi sona erdirebilirler (Gerek, 2010: 43). Bu bağlamda, evde hizmet sözleşmesinin tarafları olan evde çalışan işçi ve işveren aralarında her zaman aralarında anlaşarak evde hizmet sözleşmesini istedikleri anda sona erdirebilirler.

### **3.3. Toplu İş Hukuku Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu**

Ülkemizde toplu iş hukuku şu an itibariyle iki ayrı kanun ile düzenlenmektedir. Bunlardan ilki, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu (Sen. K.) diğeri ise 2822 Sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu (TSGLK.)’dur. Bu nedenle, Toplu iş hukuku açısından evde çalışmada iki kısımda değerlendirilecektir.

#### **3.3.1. Sendikalar Kanunu Açısından Evde Çalışma**

##### **3.3.1.1. Sendika Üyeliği Açısından Evde Çalışma**

İşçinin Toplu İş Hukukunun getirdiği haklardan yararlanabilmesi, kural olarak sendika üyeliğine bağlıdır. İşçi sendikasına üye olabilmek için de öncelikle Sendikalar Kanunu anlamında işçi olmak gerekmektedir.

Sendikalar Kanunu'na göre, "hizmet sözleşmesine" dayanarak çalışanlar işçidir. Öyleyse, sendikal haklardan yararlanacak olan "işçi" kavramının sınırları İş Kanunu'na göre daha geniş tutulmuştur. Bu bağlamda İş Kanunlarına (İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu) göre işçi sayılanlar değil aynı zamanda Borçlar Kanununa göre hizmet sözleşmesiyle çalışanlar da sendika haklarından yararlandırılmıştır. Bu bağlamda, İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçilerin de sendika kurma veya kurulu bulunan bir sendikaya üye olma hakkı vardır (Demir, 2009: 402-403).

Sendikalar Kanunu'nun bu düzenlemesi göz önüne alındığında evde çalışanların İş Kanunu kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın sendika kurma ya da kurulu bir sendikaya üye olmasına herhangi bir yasal engel yoktur, diyebiliriz Evde Çalışmaya İlişkin UÇÖ'nün 184 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 11.maddesinde, evde çalışanların kendi örgütlerini kurma veya kendi seçtikleri çalışan örgütlerine üye olma ve bu örgütlerin faaliyetlerine katılma hakkının uygulanmasının ve evde çalışanların örgütlerinin federasyon veya konfederasyonlarına üye olma hakkının uygulanmasının önündeki yasal ve idari kısıtlamalar ve diğer engellerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerektiğine işaret edilmektedir ([www.ilo.org](http://www.ilo.org). Erişim Tarihi: 21.10.2011).

Evde çalışanın sendika üyeliğinin kabulü, asıl işyeri dışında işgörmeye edimini yerine getiren bu çalışanın hangi işkolunda sendikaya üye olabileceği ya da kurucu olabileceği sorununu gündeme getirmektedir. Şu anda yürürlükte bulunan Sendikalar Kanunu'na göre, bütün işler önce sayısı belirli olan işkolları içinde toplanacak, sonra da gerek işçilerin gerekse işverenlerin bir sendika kurmak istediklerinde, işçi veya işverenin işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolunu esas almaları gerekecektir (Demir, 2009: 414). Aynı Kanunun 60.maddesinde ise, "bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılmıştır." Bu doğrultuda evde çalışan işçi asıl işin girdiği işkolunda bir sendika kurabilir ya da kurulu bir sendikaya üye olabilir. Örneğin, bir tekstil fabrikası için tele evde çalışma yapan bir işçi dokuma işçileri gibi "Dokuma İşkolunda" (Sen K.md.60) bir sendikaya üye olabilir.

### **3.3.1.2. İşyeri Sendika Temsilcisi Açısından Evde Çalışma**

Mevcut yasal sistemimizde bir sendikanın gidip işyerindeki işçi-işveren arasındaki kimi problemlerin çözümünde ve yeni üye kaydı gibi bazı faaliyetlerde bulunması mümkün değildir. Onun adına bu tür faaliyetler sendika tarafından oradaki işçiler arasından

atanmış bir üye/işçi yerine getirir. İşte bu tür sendika üyesi işçilere “işyeri sendika temsilcisi” adı verilir (Akyiğit, 2010: 432).

Sen. K.’nun 34.maddesine göre, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise, bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından, işyeri sendika temsilcisi atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirebilir.

Kanunda toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın temsilci atayabileceği belirtilmiş; ancak, işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendika için ayrı bir düzenlemeye yer verilmemiş olduğundan, maddenin eski şekline göre, işletme toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın sözleşmenin kapsamına giren her iş yeri için ayrı ayrı temsilci atayabileceği kabul edilmektedir (Çelik, 2010:424). Ancak bu durumda, işletmeye bağlı her işyerinde sendika üyesi işçinin bulunması koşulunun aranacağı kuşkusuzdur (Yenisey, 2006:319).

Kanunun ilgili maddesinden de anlaşılacağı üzere sendika temsilcisi “işyeri” düzeyinde atanır. Bunun için Sendikalar Kanunu’nun “işyeri” tanımı önemlidir. Sendikalar Kanunu’nun 2.maddesinde işyeri, işin yapıldığı yer olarak tanımlanmış olup, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmıştır. Bu bağlamda, işyerinin sınırları da İş Kanunu uygulanmasındaki sınırlar olarak belirlenmiştir. O halde, İş Kanunu uygulanmasında işyeri kavramı ile ilgili olarak varılan sonuçlar, Sendikalar Kanunu ve hatta işyeri tanımının bulunmadığı 2822 Sayılı TİSGLK’nu için de geçerlidir (Kandemir, 2011: 184).

Bir işçinin işyeri sendika temsilcisi olarak atanabilmesi için bazı nitelikleri de taşıması gerekmektedir. Sen.K.md.34 işyeri sendika temsilcisi olabilmenin koşullarını şöyle belirtmiştir:

- TC vatandaşı olmak,

- Medeni hakları kullanmaya ehil olmak (18 yaşını tamamlamış, mahkeme kararıyla medeni hakları kullanması yasaklamış veya kısıtlanmış olmamak),
- Fiilen çalışıyor olmak,
- Kamu hizmetlerinden mahkum edilmemiş olmak,
- Türkçe okur – yazar olmak,
- 2821 Sayılı yasanın 5.maddesinde belirlenmiş suçlardan mahkum olmamak,
- Üyeliği askıya alınmamış veya sendika üyeliğinden çıkarılma kararı bulunmamak.

Bu çerçevede, hukukumuzdaki düzenlemeler dikkate alındığında Sen.K.md. 34 ve md.5'deki koşulları taşımak kaydıyla evde çalışan işçi işyeri sendika temsilcisi olarak atanabilir. Bir başka ifade ile, bu konuda yasal bir engel yoktur. Ayrıca hangi kanun kapsamına girerse girsin, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar Sendikalar Kanunu anlamında işçidirler. Bu anlamda, Sendikalar Kanunu'nun aradığı nitelikleri taşıyan işçinin, çalışmasını dayandırdığı iş sözleşmesinin türünün işyeri sendika temsilciliği açısından bir önemi bulunmamaktadır (Kandemir, 2011: 186).

Evde çalışan işçinin işyeri sendika temsilciliği konusunda, gerek işyerindeki mevcut sayısına gerek temsilci olarak atanmasına özellikle işyeri kavramına verilen anlamdan hareketle, hukuki bir engel olmamasına rağmen, temsilcinin görevlerini ve faaliyetlerinin yerine getirirken ortaya sorun çıkabileceği göz önüne alınmalıdır. Dolayısıyla, sendika bu atamayı yaparken bu noktayı göz önünde tutmalıdır. Çünkü, temsilciler, sendikanın adeta o işyerindeki gözü ve kulağı gibidir. Sendikalar Kanunu madde 35'e göre, temsilcinin sendikalı olsun olmasın, o işyerindeki tüm işçilerin istek ve şikayetlerini dinleyip çözümlenmek, işyerindeki iş barışı ve çalışma ahengini devam ettirmek mevzuat ve toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma koşullarının uygulanmasına yardımcı olmak gibi görevleri vardır (Akyiğit, 2010: 432). Dolayısıyla ana işyeri dışında çalışan bir işçinin işyeri sendika temsilcisi olması bazı tereddütlere yol açacağı söylenebilir.



### 3.3.1.3. Sendikal Faaliyetler Açısından Evde Çalışma

İşçinin bir sendikaya üye olmasıyla birlikte, sendika karşısında bazı haklara sahip olacağı açıktır. Sendikalar Kanunu'nda sendika üyesinin bu haklarını genel olarak, sendikanın sağladığı hizmetlerden yararlanma ve sendikanın çalışmalarına katılma hakkı olarak ele alınmıştır. Ancak, sendikal faaliyette bulunmak ve sendikal faaliyetlere katılmak için mutlaka işçinin sendika üyesi olması gerekmemektedir. Örneğin, sendikaya üye olmayan bir işçinin sendikanın düzenlediği bir toplantıya katılması ve sendikayı destekleyici girişimlerde bulunması "sendikal faaliyet" sayılmaktadır (Narmanlıoğlu, 2001: 161).

Sendikal faaliyetin işyerinde ya da işyeri dışında yapılması arasında fark yoktur. Ancak işçinin iş saatleri içinde sendikal faaliyette bulunması için işverenden izin alması gerekir (Sen.K.md.31/V). İş saatleri dışında sendikal faaliyette bulunmak için işverenden izin alınmasına gerek yoktur. Örneğin, çalışma saatlerinden önce veya sonra, ara dinlenmelerinde üyesi olduğu sendikanın bildirisini dağıtabileceği gibi propaganda faaliyetlerinde de bulunabilir.

Yukarıda belirtilen ve sendika üyesi olan tüm işçiler için söz konusu olan bu haklar, iş sözleşmesinin türü, işçinin istihdam şekli ile ilgili değildir. Bu nedenle, ister tipik iş ilişkisine dayansın isterse atipik iş ilişkisine dayansın işçi sendikal faaliyetlere katılabilecektir (Kandemir, 2011: 192). Bu bağlamda evde çalışan işçi de sendikal faaliyetlere katılma ve sendikal faaliyetlerden yararlanma hakkına sahiptir, diyebiliriz.

Klasik işyeri dışında evde çalışan işçinin sendikal faaliyetlere nasıl katılacağı, sendikal faaliyetlerden nasıl yararlanacağı, sendikaların bu çalışanlarla nasıl iletişim sağlayacağı önemli birer sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin evde çalışan işçi, işyerinde çalışan diğer işçiler gibi işyerinde panoda yer alan sendikal ilanlardan, sendikanın etkinliklerinden klasik işyerinden uzakta çalıştığı için haberdar olamayacak, işyeri sendika temsilcisi ile iletişim kuramayacaktır. Benzer şekilde, teknik, mesleki eğitim, kurs, konferans kütüphane gibi (Sen.K.md.33) sendikaların faaliyetlerinden nasıl yararlanacağı da evde çalışanlar açısından sorun ayrı teşkil etmektedir. Hukukumuzdaki yasal düzenlemeleri göz önüne aldığımızda sendikal faaliyetlerin yürütülmesi konusunda, bazı engellerle karşılaşılacağı görülmektedir. Bu kapsamda klasik işyeri dışında evde çalışan işçi internet ve elektronik posta yoluyla sendikal faaliyetlerden

haberdar olabilir hatta sendikal faaliyetleri yürütebilirler. Diğer yandan, sendikalar da bilgi ve iletişim teknolojileri ile üyeleri ile iletişim kurabilecek, sendikal ilanları, etkinliklerin zamanını üyeleri ile paylaşabilecektir (Kandemir, 2011: 193- 195). Ancak bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanarak sendikal faaliyetlerden haberdar olma ve sendikal faaliyetlere katılma daha çok tele evde çalışan işçiler için geçerlidir. Geleneksel anlamda evde çalışan işçi için bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmak her zaman mümkün olamayabilir.

### **3.3.2. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Açısından Evde Çalışma**

#### **3.2.2.1. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu**

2822 Sayılı TİSGLK, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini, sözleşmenin kapsamına girecek işyeri ya da işyerlerinin içinde bulunduğu işkolunda örgütlü işçi sendikaları ile işveren sendikalarına ve sendika üyesi olmayan işverenlere tanınmıştır. Ancak ehliyete sahip olmak toplu iş sözleşmesi yapmak için yeterli değildir. Bunun yanında, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine de sahip olması gerekir. Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının yetkili olabilmesi için iki temel koşulu taşıması gerekir. Şu anda yürürlükte olan 2822 Sayılı TİSGLK'na göre, işçi sendikasının, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10'nu (tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üye olarak kaydetmesi gerekir. İşçi sendikasının yetkili olabilmesinin ikinci koşulu, toplu iş sözleşmesinin yapılacağı işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının ilgili sendikaya üye olması gerekir (TİSGLK.md.12)

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespitinde 2822 Sayılı Kanunu'nun 12.maddesine göre, çalışan işçi sayısının belirlenmesinde, Kanununda herhangi bir ayrıma gidilmemiş olması, işçinin bağlı olduğu iş sözleşmesi türünün önemi olmadığı anlamına gelir. Hangi tür iş sözleşmesi ile çalışırsa çalışsın yetki için yapılan başvuru tarihinde iş sözleşmesi ile çalışmaya devam eden bütün işçiler yetki tespitine esas olacak işçilerin belirlenmesinde dikkate alınacaktır. Bu nedenle, Kanunda yer alan “çalışan işçiler” sözünün mutlak ve açık anlatım karşısında çoğunluğun tespitinde, iş sözleşmesi ile işverene bağlı olan ve Sendikalar Kanunu'na göre işveren vekili sayılmayan bütün işçilerin hesaba katılması gerekir (Tuncay, 2010: 181).

Yukarıda anlatılanlar dikkate alındığında evde çalışan işçinin işçi niteliğine sahip olmasına rağmen işverene ait ana işyerinde fiilen çalışmadığı düşüncesiyle yasanın aradığı “toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinde çalışan işçi” olma koşulunun gerçekleşmediği ve bu nedenle çoğunluk tespitinde dikkate alınmayacağını söyleyemeyiz. (Kandemir; 2011: 200). Çünkü 2822 Sayılı TİSGLK’nun “işyeri” tanımı yer almadığı için, İş Kanunu uygulanmasında işyeri kavramı ile ilgili olarak varılan iş organizasyonu kavramı bu kanun için de geçerlidir. (Çelik, 2010; 435). Öğretide yetki tespiti yapılırken, fiilen ana işyerinde değil, işyerine bağlı olarak çalışmanın aranması gerektiği belirtilmektedir. Bu nedenle evde çalışma gibi uzaktan çalışan işçilerin de bu sayıya dahil edilmesi gerekmektedir(Tuncay, 2010: 181).

### **3.3.2.2.Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu**

Toplu iş sözleşmeleri, çalışan ve çalıştıranlar arasında çalışma şartlarının düzenlendiği sözleşmelerdir (Özdemir, 2011: 95). 2822 Sayılı Kanunu’nda, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikası üyelerinin yararlanacakları açıkça belirtilmiştir (TİSGLK.md.9/I). Bunun haricinde, Kanunda, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın talep tarihinden geçerli olacağı hükmüne de yer verilmiştir (TİSGLK.md.9/III). Dayanışma aidatının miktarı ise, üyelik aidatının üçte ikisi olarak kabul edilmiştir (TİSGLK.md.9/IV). Sendikalar Kanunu’na göre, işçi ve işveren kuruluşlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin sendika üyesi olmayanlara uygulanması, TİSGLK hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kuruluşun yazılı muvafakatına bağlıdır (Sen. K.md.36). Bu madde uyarınca, bir işçi sendikasının yazılı muvafakatı ile bütün faaliyetlerinden ve bu arada yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinden kendisine üye olmayanlar da yararlanabilecektir. Ancak, bugüne kadarki uygulamada işçi sendikalarının üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için yazılı muvafakat verdiği görülmemiştir. (Çelik, 2010: 562).

2822 Sayılı Kanun’la yapılan düzenlemeye göre, bir işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu bit toplu iş sözleşmesinin Bakanlar Kurulu, o işkolundaki işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulu’nun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya

kısmen veya zorunlu değişiklikleri yaparak o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir (TİSGLK.md.11/I).

Toplu iş sözleşmesi aynı işkolundaki işyeri veya işyerlerini kapsar. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı bakımından da işyeri kavramı önem taşımaktadır. Ancak, tekrar belirtmek gerekirse, TİSGLK’nda işyeri tanımı bulunmadığından onun tamamlayıcısı olan Sendikalar Kanunu ve İş Kanunu’ndaki işyeri kavramını esas almak gerekir. (Tuncay, 2010: 229). İşyeri kavramının ortaya konulması bakımından uygulamada zorluk yaratan konularda ve özellikle işyeri tanımında yer alan, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerlerine bağlı yerlerden neyin anlaşılacağı konusunda İş Kanunu uygulaması göz önüne alınmalıdır (Çelik, 2010: 569). Bir başka ifade ile, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması için, işverene ait olan iş organizasyonu içinde çalışıyor olması yeterlidir (Tuncay, 2010: 230). Dolayısıyla, evde çalışan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarına ilişkin olarak, değişik türde iş sözleşmeleri ile çalışanlar arasında ayırım yapmayı gerektirecek haklı bir neden yoktur. İşverene ait iş organizasyonuna iş sözleşmesi ile bağlı olan evde çalışan işçi de, taraf sendikaya üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.

Evde çalışan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına ilişkin sorunlar, yasal düzenlemelerden çok, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden kaynaklanmaktadır. Çünkü, toplu iş sözleşmesinin bazı hükümleri evde çalışanlara uygulanamamaktadır. Örneğin işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümlerin evde çalışanlara uygulanması mümkün değildir. Çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, toplu taşıma, yemek verilmesi, kapı kontrolleri gibi konulara ilişkin hükümler bu gruba girer. Evde çalışan işçiye bu hükümlerin uygulanmaması mümkün olmamakla birlikte toplu iş sözleşmesinde evde çalışanların çalışma düzenine ilişkin hükümlerde konulmamaktadır.

Ayrıca, toplu iş sözleşmesine getirilen bir hükümle işverenin eve iş vermesi yasaklanabilir. Çünkü, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin hükümler (TİSGLK.md.2) içerisinde hizmet sözleşmesi yapılmasını yasaklayan hükümlere yer verilebilir. Örneğin, belirli işlerde çocuk, kadın veya vasıfsız işçilerin çalıştırılması yasaklanmış veya sınırlandırılmış olabilir. Ancak evde çalışmanın toplu iş sözleşmesiyle yasaklanması mümkün değildir. Bunun nedeni ise, böyle bir hükmün

toplu iş sözleşmesinin özerkliğini aşmaktadır. Her ne kadar sözleşme özgürlüğü, bir sözleşme niteliğinde olan toplu iş sözleşmesi içinde geçerli olsa da bu kurala bazı sınırlamalar getirilmiştir (Narmanlıoğlu, 2001: 350). Böyle bir hüküm de, Anayasa'nın 48.maddesinde tanınan herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme yapma hürriyetine bir müdahale niteliği taşır (Kandemir, 2011: 203).

Benzer şekilde, evde çalışanlar toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında da bırakılabilir. Örneğin, işçi sendikasına üye olan veya üye olabilecek, müdürler, şefler, mühendisler ve hatta tüm büro personelinin sözleşmenin kapsamı dışına bırakıldığı ve böylece iş sözleşmesi alanına terk edildiği görülmektedir (Çelik, 2010: 566). Ancak, evde çalışanların statüsü göz önüne alındığında, sadece tele evde çalışanların kapsam dışına bırakılabileceği, geleneksel evde çalışanların ise, kapsam dışı bırakılması söz konusu olamayacağını söyleyebiliriz.

### **3.3.2.3.İş Mücadelesi Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu**

Uyuşmazlık, çıkarlar, istekler ve bakış açıları arasında ayrılıklar bulunması durumudur. Diğer bir deyişle, uyuşmazlık, birbiriyle bağdaşmayan hedefleri olduğuna inanan iki tarafın ilişkisidir (Seçer, 2007: 142). Bu ilişkideki tarafların işçi ve işveren olması durumunda karşımıza iş uyuşmazlığı kavramı çıkar. İş uyuşmazlığı adı verilen, işçi ve işveren arasındaki çıkar çatışmasından kaynaklanan çekişmeler içerisinde tarafların çalışma şartlarına ilişkin farklı yöndeki taleplerini diğer tarafa kabul ettirmek için giriştikleri mücadeleye ise, iş mücadelesi adı verilir (Özdemir, 2003: 3).

İş mücadelesinin tarafı olarak tek başına işçi değil, bir grup işçidir. Taraf olan bu işçi topluluğu hukuki bir statüye sahip olabileceği gibi (sendika) fiili bir topluluk da olabilir (Kutal, 1968 : 221). Ancak, Türk İş Hukuku'nda, iş mücadelesinin tarafları, işveren sendikası veyahut tek başına işveren olabilirken, işçiler adına iş mücadelesi sadece yetkili işçi sendikasıyla yapılabilir (Ödemir, 2003 : 3).

İş mücadelesinin hukuka uygun araçları ise, işçiler açısından grev, işveren açısından ise, lokavttır. Anayasamızın 54.maddesinde, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin sahip olduğunun belirtildiği yasal grevin tanımı yasadan yararlanarak şu şekilde verilebilir: Grev işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerindeki faaliyetlerin durdurmak veya önemli bir ölçüde aksatmak amacıyla kendi

aralarında anlaşarak yahut bir kurulusun bu yöndeki kararına uyarak işi bırakmalarındır. (TİSGLK.25/1) Bir grevin yasal sayılabilmesi için toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak düzeltmek amacıyla Kanun hükümlerine uygun olarak greve gidilmiş olması gereklidir (TİSGLK 25/2).

Grev, iş mücadelesinin işçi tarafına tanınan en önemli aracı olup kökeninde işçilerin işi bırakması suretiyle işveren tarafını anlaşmaya zorlamaları düşüncesi yatar. Dolayısıyla grevin en önemli unsuru, işçilerin yapmakla yükümlü olduğu işi bırakmalarındır (Akyiğit, 2010 536-537). Ancak, Türkiye’de yasal grev belirli şartlar altında gerçekleşebilir. Türkiye’de bir grevin yasal olabilmesi için, ortada bir mesleki çıkar uyuşmazlığı olmalı, denenen barışçı yollar uyuşmazlığı gidermemeli, grev yasağı bulunmamalı, grev kararı yasaya uygun alınmalı ve uygulanmalıdır.

Greve katılan işçiler işi bırakmak zorundadır. Sendikalı sendikasız tüm işçilerin greve katılma hakkı vardır ancak katılma zorunluluğu yoktur. Bu bağlamda, grev yapılan işyerine iş sözleşmesi ile bağlı olarak evde çalışan işçinin greve katılmasına herhangi bir yasal engel yoktur. Bir başka deyişle, evde çalışan işçi de yapmakla yükümlü olduğu işi bırakarak greve katılabilir. Yeter ki grev sırasında çalışma yükümlülüğü olan işçiler arasında olmasın. TİSGLK’na göre, doğrudan üretim ve satışa yönelik olmamak koşuluyla, işe devamlarında nitelikçe teknik zorunluluk bulunanlar ile güvenlik, bakım vs. departmanlarındaki işçilerin greve katılması yasaktır. Bu departmanlarda çalışan işçilerin grev ve lokavt durumunda çalışması zorunlu olduğu gibi işverenin de onları çalıştırması zorunludur. (TİSGLK.md.39). Ancak evde çalışanların yaptıkları işin niteliği olarak bu gruba girmeleri pek mümkün görülmemektedir. Ayrıca, işverenin de greve katılmayan işçileri grev süresince çalıştırmama hakkına sahiptir (TİSGLK.md.38). Bu bağlamda, işveren de işyerine iş sözleşmesine bağlı olarak evinde çalışan işçiye de iş vermeyi kesebilir.

Bir iş mücadelesi aracı olarak işverene tanınmış hak olan lokavt, yasada "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir" şeklinde tanımlanmıştır. (TİSGLK md 26/2).

Greve katılan veya lokavta uğrayan tüm işçilerin iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları askıda kalır. Bu işçilerin grevin başlamasıyla birlikte işyerlerini terk etmeleri gerekmektedir. Ancak kendi evini işyeri olarak kullanan evde çalışan işçi için bu hükmün uygulanması mümkün değildir. Ayrıca, sendika greve katılan üyeleri arasından giriş çıkışı kontrol amacıyla grev gözcüleri atayabilir (TİSGLK.md.48). Fakat, işyeri giriş çıkışını kontrol eden grev gözcülerinin evde çalışan işçinin greve katılıp katılmadığının denetlenmesi de mümkün değildir.

İşveren grev nedeniyle sözleşmesi askıda kalan işçilerin yerine onların işini yapmak üzere daimi veya geçici başka işçi alamaz (TİSGLK md. 43/I). Maddedeki “başka işçi alamaz” deyimini bizzat işverene iş sözleşmesi ile bağlı personel almayı ifade etmektedir (Kandemir, 2011: 206). Dolayısıyla işveren, grev veya lokavt süresince iş sözleşmesi askıda kalan işçileri yerine evde çalışan işçi de istihdam edemeyecektir.

Hukukumuzda grev kararının alınmış olması grevin mutlaka yapılabileceği ya da grev kararının kesinleştiği anlamına gelmemektedir. 2822 Sayılı TİSGLK’na göre, kanuni bir grevin işyerinde uygulanabilmesi için oylama yapılmasını, grev kararını ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri, ilan tarihinden itibaren altı işgünü içerisinde yazılı olarak isterse, o işyerinde grev uygulaması yapılacaktır (TİSGLK. md.35/III). Görüldüğü üzere, kanuni düzenlemede işyerinde çalışan işçi sayısı esas alınmış, iş sözleşmesi türleri açısından herhangi bir ayırım yapılmamıştır (Kandemir, 2011: 207). Bu nedenle gerek grev oylaması talebinde, gerekse greve hayır çıkması için aranan çoğunluğun tespitinde evde hizmet sözleşmesi ile çalışan işçiler de sayıya dahil edilecektir.

Burada karşılaşılabilecek sorun ise, evde çalışan işçinin grev oylamasına nasıl katılacağıdır. Bu doğrultudaki kanuni düzenleme, oylama talebinin yapıldığı andan itibaren altı iş günü içinde ve “işyerinde” ve “iş saatleri dışında en büyük mülki amirin gözetiminde” veya onun görevlendireceği “memurun gözetiminde” “gizli oy açık sayım” esasına göre yapılacağını öngörmektedir. Ancak ana işyerinin belki de yüzlerce kilometre uzağında oturan evde çalışanın bu oylamaya katılması fiilen imkansız hale gelmektedir (Kandemir, 2011: 207-208).

### **3.4. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu**

İnsanlar, yaşamları boyunca bazen gelir ve kazançlarında eksilmeye ya da kayba yol açan, bazen de ek harcamalar yapmayı gerektiren çeşitli olay ve tehlikelerle karşılaşır. Hastalık, kaza, işsizlik, doğum, yaşlılık, ölüm gibi. İnsanlar, tarih boyunca kendilerini ve ailelerini yaşamlarında karşılaştıkları bu gibi çeşitli tehlikelere karşı güvence altına alma ihtiyacı hissetmişler ve bunun için çeşitli yollar, önlemler düşünmüşlerdir. İnsan düşüncesi geliştikçe geleceğini güvence altına alma ihtiyacı “sosyal güvenlik” fikrini doğurmuştur. En genel anlamıyla sosyal güvenlik ise bir mesleki, fizyolojik veya sosyoekonomik riskten dolayı geliri sürekli veya geçici olarak kesilmiş kimselerin geçim ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir(Tuncay ve Ekmekçi, 2009: 1-2).

Sosyal güvenlik bir çok ülkede bir çalışma ilişkisine dayalı, primli bir sistemdir. Dolayısıyla, sosyal sigorta yardımlarını talep edebilmek için ortada bir iş ilişkisinin varlığı şarttır. Bunun sonucu olarak, evde çalışanlar ancak hukuken “işçi” sayıldıkları takdirde sosyal güvenlik haklarından yararlanacaklardır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000 : 42).

Türk hukukunda ise, evde çalışan işçinin sigortalı sıfatının edinilmesinde herhangi bir özelliği olup olmadığı ortaya koyabilmek için Kanunu'nun sigortalı sıfatını hangi şartların varlığına bağladığı üzerinde durmak gerekir. Bunun için öncelikle sigortalılık niteliğinin kazanılmasına ilişkin sistemin genel özelliklerine yer verilecek daha sonra evde çalışanların bu özellikleri taşıyıp taşımadığı incelenecektir.

#### **3.4.1.Sigortalılık Niteliğinin Kazanılması Açısından Evde Çalışma**

##### **3.4.1.1.İş Sözleşmesine Göre Çalışan Sigortalılar Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu**

Türk sosyal güvenlik yapısını yeniden organize eden 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK), 2008 yılında itibaren aşama aşama yürürlüğe girmiştir (Turan ve Akın, 2008: 194). Farklı hukuki statülerde çalışanların sigortalılığı 5510 Sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce farklı sosyal sigorta mevzuatları ile sağlamaktaydı. 5510 Sayılı Kanun, bazı istisnalar dışında tüm çalışanların sosyal güvenliğini aynı düzenleme içerisinde düzenlemeye çalışmıştır. Bu çerçevede kural olarak, 506 Sayılı Kanuna tabi sigortalılar 5510 Sayılı Kanun md.4/I



(a); 1479 Sayılı Kanun kapsamına girenler md. 4/I (b); 5434 Sayılı Kanun kapsamına girenler ise md. 4/I (c) bendine tabi sigortalılar olarak düzenlenmiştir (Tuncay ve Emekçi, 2010: 211).

5510 Sayılı Kanunun md. 4/I (a) bendi kural olarak, hizmet sözleşmesi ölçütü çerçevesinde bağımlı çalışanları kapsamına almaktadır. Sigortalı sayılma kapsamındaki temel kuralı içeren SSGSSK md. 4/I (a) bendi uyarınca, bu Kanun anlamında sigortalı sayılmak için, çalıştırılan ile işveren arasındaki iş ilişkisinin kural olarak hizmet sözleşmesine dayanması gerekir( Güzel, Okur ve Canikoğlu, 2010: 93-94).

5510 Sayılı Kanun'da, “ Hizmet akdi 22.04.1926 tarihli ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda tanımlanan iş sözleşmesini ve iş mevzuatına tanımlanan iş sözleşmesini ifade eder denilmiştir (md. 3/11). Fakat, 1 Temmuz 2012 itibariyle TBK yürürlüğe girdiği için artık TBK.md.393'ün esas alınması gerekmektedir. Bununla birlikte, böyle bir atıf yerine en doğru tanımı içeren 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki iş sözleşmesi tanımına atıf yapılması yeterli olurdu (Tuncay ve Emekçi, 2010: 212).

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu sigortalılık tanımında hizmet sözleşmesini ölçüt almıştı. Sosyal Sigortalar Kanunu 2.maddesi gereğince, bir hizmet sözleşmesine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılmakta idi. Daha öncede bahsedildiği üzere, öğretisi ve yargı kararlarında, hizmet sözleşmesini, konusu iş görme olan diğer sözleşmesinden ayıran unsurun bağımlılık olduğu genel kabul görmektedir. Ancak, bağımlılığın sözleşme kapsamında yaşam bulma biçimine ilişkin yaklaşımlar, evde çalışmaların, hizmet sözleşmesi kapsamında gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda tereddütlere neden olmuş, bu yaklaşımlar yargı kararlarına da yansımıştır (Turan ve Akın, 2008: 191).

Yargıtay istikrar kazanmış içtihatlarıyla 506 Sayılı Kanun döneminde Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında sigortalı niteliğinin kazanmanın koşullarını üç başlık altında toplamıştı. Bunlardan ilki, çalışma ya da iş ilişkisinin kural olarak, hizmet sözleşmesine dayanmasıdır. İkincisi, işin işverene yapılması; üçüncüsü ise, çalışmanın SSK md.3'te (şimdi md. 6) sayılanlar arasında bulunmamasıdır. Şu halde, sigortalı sayılmak için bu üç koşulun tümünün aynı anda gerçekleşmesi zorunludur. ( Güzel, Okur ve Canikoğlu, 2010: 94). 5510 Sayılı Kanunun 4/I (a) bendinde de 506 Sayılı Kanun'daki tanıma benzer bir tanım yapılarak “iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar” sigortalı sayılmıştır.

Bu nedenle, Tuncay ve Ekmekçi'ye göre, 506 Sayılı Kanun döneminde söylenenler ve konuya ilişkin Yargıtay Kararları 5510 Sayılı Kanun dönemi için de geçerli olacaktır. (Tuncay ve Ekmekçi, 2010:212). Bu bağlamda, 5510 Sayılı Kanunun 4/I (a) bendine göre sigortalı sayılması için, iş sözleşmesi ile çalışma yanında, yapılan çalışmanın kanunun 6.maddesi kapsamında olmaması ve iş görme ediminin işverenin işyerinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Örneğin, işverene ait defterleri kendi bürosunda tutan bir serbest mali müşavir, bir kimsenin tüm dava ve takiplerini yürütse de kendine ait yazıhanede serbest çalışan avukat 4/I (a) bendine göre sigortalı sayılmaz.

Bizim konumuz açısından evde çalışan işçinin SSGSSK md. 4/I (a) bendi kapsamında sigortalılığın söz edilebilmesi açısından, yukarıda bahsedilen koşulların ne oranda gerçekleştiğinin incelenmesi gerekmektedir. Sigortalı sayılma konusundaki temel kuralı içeren SSGSSK md. 4/I (a) bendi uyarınca, "Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan" sigortalı sayılır. Bu tanım, İş Kanununda yapılan işçi tanımına benzemektedir (İş K.md.2/I). Bununla birlikte her iki kavram arasında mutlak bir özdeşlik bulunmamaktadır. Gerçekten İş Kanununa göre işçi kabul edilen bir kişinin bu kapsamda sigortalı sayılmaması olanağı vardır (Kandemir, 2010: 213).

Bu çerçevede, hizmet sözleşmesiyle üstlenilen işin mutlaka hizmet sözleşmesi ile bağlı bulunan işverene ait işyerinde yapılmasının gerekip gerekmediği, niteliği gereği, klasik işyeri olarak da adlandırılan işyeri dışında çalışmayı ifade eden evde çalışma açısından ayrıca ele alınmalıdır.

Her şeyden önce, 5510 Sayılı Kanun'da yer alan düzenlemede, sigortalılık niteliğinin kazanılması açısından, işin işverene ait işyerinde yapılmasına ilişkin açık bir hüküm yer almamaktadır. Ancak, 5510 Sayılı Kanun md. 4/I(a) bendi kapsamında sigortalılık niteliğinin kazanılması açısından işveren ile çalıştırılan arasındaki iş ilişkisinin hizmet sözleşmesine dayanması yanında, Kanun'da açıkça ifade edilmemiş olsa da, Kanunun 4. ve 11.maddeleri birlikte değerlendirilerek çalışmanın işverene ait işyerinde yürütülmesi gerektiği belirtilmektedir (Kandemir, 2010: 213-214). Hatta Yargıtay, sigortalılık niteliğini belirlerken işin işverene ait işyerinde yapılması yanında, bazı kararlarında işçinin ücretinin de zaman esasına göre ödenmesi şartını da aramaktadır (Uşan, 2003 (a): 77).

Ayrıca, sigortalı sayılmak için işin işverene ait işyerinde görülmesi ölçütü her olayda uygulamak mümkün değildir. Nitekim günümüzde teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucu yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmış ve iş ilişkileri zaman zaman işyerinin sınırlarını aşmaya başlamıştır. Bu tür işlerde işin işverene ait işyerinde görülmemesi sigortalılık niteliğinin kazanmasında engel oluşturmamalıdır (Tuncay ve Emekçi, 2010: 213). Aksi takdirde, bu çalışanlar, sigortalılık niteliğinin kazanılması bakımından dışlanmış sayılacaklardır.

Öğreti ve yargının, çalışma ilişkileri alanındaki gelişmelere duyarsız kalma olanağı bulunmadığından, işyeri kavramı ve iş sözleşmesine dayalı çalışma konusundaki değerlendirmelerinin de günümüz koşullarına uyarlanması zorunluluğu bulunmaktadır. Bu yaklaşımı benimseyen yargı kararları da oluşmaktadır (Turan ve Akın, 2008:191). Bu anlamda Yargıtay'ın 2000 yılında verdiği kararı bizim konumuz açısından da önemlidir. Bu kararında Yargıtay, satılan parçaların düzeltim işinin belli bir işverenin emir ve talimatı doğrultusunda, çalışma günü içinde, parça başına ücretle evde yapmasının iş sözleşmesinin niteliğini etkilemediğini belirterek, sigortalı kabul etmiştir (9.HD. 08.06.2000, E.2000/4584, K.2000/4611, Akyiğit, 2008: 293).

Bu açıklamalar ışığında, evde çalışan işçinin, bir iş sözleşmesine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalışmak suretiyle gerçekleştirilmesi halinde 5510 Sayılı Kanunun md. 4/I (a) bendi kapsamında değerlendirilmesine bir engel olmadığını söyleyebiliriz.

#### **3.4.1.2.Bağımsız Çalışma Açısından Evde Çalışanların Hukuki Durumu**

Bağımsız çalışanların sosyal güvenliği 5510 Sayılı Yasa yürürlüğe girinceye kadar 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile düzenlenmekteydi. Günümüzde ise 5510 SayılıSSGSSK'nun md.4/I (b) bendinde düzenlenmektedir. Buna göre, köy ve mahalle muhtarları ile iş sözleşmesine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; ticari kazanç veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatlar siciline kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları ile tarımsal faaliyette bulunanlar, sigortalı sayılırlar.

Düzenlemenin konumuzu ilgilendiren yanını kendi hesabına bağımsız çalışma kavramı oluşturmaktadır. Evde çalışanların bir bölümü, bir işverene iş yapmanın yanında kendi hesabına da çalışmaktadır. Bununla birlikte, neredeyse tümüyle enformel olan ve herhangi bir sigorta kaydı bulunmayan evde çalışanların bu nedenle, SSGSSK.md.4/I (b) kapsamında değerlendirilmesi mümkün görülmemektedir (Turan ve Akın, 2008: 194). Bu durumda çoğu zaman sigortalılık hallerinin çakışması sorunu ile karşı karşıya kalmaktayız.

### **3.4.1.3.Sigortalılık Hallerinin Çakışması Durumunda Evde Çalışanların Hukuki Durumu**

Gerçekten de ülkemizde evden çalışanların birden çok işi bir arada yürütmesi nedeniyle sigortalılık hallerinin çakışması durumuyla sıklıkla rastlanmaktadır. Örneğin, günün ilk yarısında evinde ürettiği ürünleri pazarda satan veya sipariş üzerine evinde elbise diken bir kişinin, öğleden sonra bir aracından aldığı dokuma işini yapması mümkündür. Bu durum o kişinin aynı anda birden fazla sigortalılık hali ile karşılaşması anlamına gelmektedir (Turan ve Akın, 2008: 195). Bununla birlikte sosyal güvenlikte sosyal güvenlikte teklik ilkesi gereği, bir kimsenin aynı anda iki farklı statüde sigortalı olması mümkün değildir (Tuncay ve Emekçi, 2010: 243).

5510 Sayılı Kanun çalışanların sigortalılık hallerinin çakışması durumunda hangi sigortalılık haline üstünlük tanınacağını 53.maddede açık olarak düzenlemiştir. Buna göre, sigortalının 4/I (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık hallerinden birden fazlasına aynı anda tabi olmasını gerektirebilecek faaliyetlerin bulunması halinde öncelikle md. 4/I (c) bendi kapsamında sigortalılık ilişkisine üstünlük tanınır. Bu bağlamda evde çalışan kişi, evde çalışma yapmasının yanında 5510 Sayılı Kanun yürürlüğe girdiğinde kamu idarelerinde iş sözleşmesi veya sözleşmeli olarak çalışanlardan; ilgili kanunları gereği 5434 Sayılı Kanun ile ilgili olanlar da aynı statüde çalışmaya devam ettikleri sürece, md. 4/I (c) bendine göre sigortalı sayılacaktır.

Böyle olmayıp sigortalının faaliyetlerinden biri md. 4/I (a) bendi diğeri (b) bendi kapsamına giriyorsa, bu sigortalılık hallerinin çakışması konusunda önce başlayan ve devam eden sigortalılık ilişkisine üstünlük tanınır (Tuncay ve Emekçi, 2010: 243). Örneğin, şirket ortağı olan sigortalı bu ortaklığı devam ederken başka bir şirketle iş sözleşmesi imzalayarak evde çalışan olarak çalışmaya başlasa dahi, şirket ortaklığı

nedeniyle daha önce başlamış olan md.4/I (b) bendi kapsamındaki sigortalılık ilişkisi devam edecektir. İşte evde çalışanın durumu da bu olasılıklara göre değerlendirilmelidir.

#### **3.4.1.4.Evde Çalışanlardan Sigortalı Sayılmayanlar**

Aynı konut içinde birlikte yaşayan ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) olan hısımlar arasında ve aralarında dışarıdan başka kimse katılmayarak yapılan işlerde çalışanlar sigorta kapsamına alınmamışlardır. (md.6/I (b) ). Şüphesiz, bunun için konutun ev havasının da bozulmamış olması gerekir (Tuncay ve Emekçi, 2010: 76). Sözü edilen hısımlar kapsamına örneğin, başka konutta ve ayrı yaşayan çocuk bile “başka kimse” durumundadır. Sözü edilen konut kavramı ise, ev, kat, daire gibi mesken olarak kullanılan yer anlamındadır (Güzel, Okur ve Canikoğlu, 2010: 119).

Kanun, işin niteliği açısından herhangi bir koşul öngörmemiştir. Oysa İş Kanunu md.4/d “evlerde el sanatının yapıldığı” işlerden söz etmiştir. 506 Sayılı Kanun döneminde aynı yöndeki kapsam dışı bırakmaya ilişkin hükmünde geçen “konut içinde yapılan işler” deyiminin, İş Kanunundaki gibi, konut içinde yapılan el sanatları” biçimde değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmüş ve el sanatları işlerinden de, sepetçilik, süs eşyaları imali, sanatların anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Başka bir görüşe göre ise, kanun hiçbir ayırım gözetmediğine, el sanatı niteliği taşımayan işlerin de, konut içinde yapılması halinde, bu işleri yapanlar kanun kapsamına girmeyecektir. Bu görüşler, 5510 Sayılı Kanun döneminde de önemini korumakta olup, doğası gereği, konut içinde yapılan işlerin kapsamı fazla geniş olmadığından ve istisna hükmü daha dar yorumladığından, birinci görüş taraflarının benimsendiği ölçüt, daha isabetlidir (Güzel, Okur ve Canikoğlu, 2010:119).

#### **3.4.2.Sosyal Sigorta Edimlerinden Yararlanma Açısından Evde Çalışanlar**

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nde sigortalılara verilen yardımlar, kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kolları şeklinde ikiye ayrılmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığı, analık ve hastalık sigortası bu kısa vadeli sigorta kolunun kapsamında yer almaktadır. Uzun vadeli sigorta kolunun kapsamında ise, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası girmektedir.

Kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanacak işçinin öncelikle, 5510 Sayılı Kanunu'nda öngörülen koşulları yerine getirmesi gerekmektedir. Bu koşullardan ilki işçinin iş kazasına uğramalı ya da meslek hastalığına yakalanmaktadır. Kanun'da iş kazası; “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevi olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunu'nun 4.maddesi 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 geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay” olarak tanımlanmıştır (SSGSSK.md.13). Bu bağlamda, evde çalışan işçinin de evinde iş görme edimini yerine getirirken kaza geçirmesi iş kazası kapsamında değerlendirilmelidir. Ayrıca, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlandırılması için sigortalının çalışmaya başlaması yeterli olup, belirli bir süre prim ödemiş olması gerekmez. Ayrıca, kişinin sigortalı sayılabilecek şekilde çalışması yeterli olup Kuruma bildirilmiş olması da gerekmez (Tuncay ve Ekmekçi, 2009: 264). Bu bağlamda, evde çalışan işçinin sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaması durumu değiştirmez, yeter ki sigortalılık niteliği taşıyın.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının diğer bir kolunu ise, meslek hastalığı oluşturmaktadır. 5510 Sayılı Kanun meslek hastalığını ise, “sigortalının yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özür lülük halleri” olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda, evde çalışan işçi de, evinde yaptığı iş nedeniyle ya da işin yürütüm şartları yüzünden hastalığa yakalanması durumunda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası edimlerinden yararlanabilecektir. Bununla birlikte, işçinin meslek hastalığı sigortasından yararlanması için iş kazası durumunda olduğu gibi, belli bir süre prim ödemiş olması gerekmez.

Evde çalışan işçi, iş görme edimini evinde yerine getirdiğinden aile üyeleri için de kaza veya hastalık hali söz konusu olabilir. Ancak, aile bireyleri ve/veya eve gelen üçüncü

kişiler, işverenin işçisi olmadığı için sigortalı sayılmadıklarından iş kazası veya meslek hastalığı edimlerinden yararlanamazlar. Ancak, işverenin iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olarak alması gereken önlemleri almadıysa söz konusu kaza ve hastalık hallerinden sorumlu olacaklardır.

Sosyal güvenlik sisteminde bir diğer kısa vadeli sigorta kolu ise hastalık sigortasıdır. 5510 Sayılı Kanun'da hastalık hali, "iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğe neden olan rahatsızlıklar olarak" tanımlanmıştır (SSGSSK.md.15/I). Ancak hastalık sigortasından yararlanabilmek için, işçinin en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödemesi gerekmektedir (SSGSSK.md.18/II). Evde çalışmanın süreklilik arz etmediği ve/veya sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaması durumunda evde çalışan işçi hastalık sigortası edimlerinden olan geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamayacaktır.

Kısa vadeli sigorta kollarından sonuncusu analık sigortasıdır. 5510 Sayılı Kanun'da analık hali, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin, gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık veya özür lülük halidir (SSGSSK.md.15/III). Analık sigortasının edimlerinden ilk emzirme ödeneğidir. Ancak işçinin bu ödenekten yararlanabilmesi için sigorta olan kadının veya sigortalı olmayan kadının eşinin 1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırmış olması gerekir. Ancak, sigortalılığı sona erenlerden, sigortalılığı sona erdiği tarihten başlamak üzere 300 içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi, önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödemişse emzirme ödeneğinden yararlanır. Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için, sigortalı kadının doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta kolları için prim ödemesi gerekmektedir. Ancak, evde çalışma da enformel çalışmanın da yaygınlığı göz önüne alınırsa evde çalışan işçinin bu edimlerden yararlanmasının zor olduğu kolaylıkla anlaşılabilir. Evde kadın işçi eşi çalıştığı takdirde emzirme ödeneğinden yararlanabilecek, bunun haricinde, kendi çalıştığı halde, uygulamada çok az sayıda evde çalışan kadının bu haklardan yararlanabilmektedir. Oysa, UÇÖ'nün 184 Sayılı Evde Çalışmaya İlişkin Tavsiye Kararı'nın 26.maddesinde

“Analığın korunması konusundaki ulusal yasa ve düzenlemeler evde çalışanlara da uygulanabilmelidir” diyerek analığın korunması konusu üzerinde ayrıca durmuştur.

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nde uzun vadeli sigortalardan ilki, maluliyet sigortasıdır. Ancak, işçinin malullük sigortasından yararlanabilmesi için en az 10 yıldan beri sigortalı olmak ve toplam olarak 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim ödemiş olması gerekmektedir (SSGSSK.md.26/II). Yaşlılık sigortasından yararlanabilmesi için çalışan işçi kadınsa 58, erkekse 60 yaşını doldurmuş olmalı ve en az 7200 prim ödemiş olması gerekmektedir. Bu koşullar, 2036 yılına kadar devam edecektir. Ancak, 2036 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı için aranan yaş kademeli olarak artacak ve 2048 yılında hem kadın hem erkek 65 yaşına tabi olacaktır (SSGSSK.md.28). Son olarak ölüm sigortasından mirasçılarının yararlanabilmesi için, en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemiş olması yeterli görülmüş, belirli bir sigortalılık süresi aranmamıştır. Uzun vadeli sigorta kapsamında yer alan tüm bu sigortalardan yararlanmak, evde çalışmanın, kesintili ve enformel olması göz önüne alındığında neredeyse imkansızdır.

### **3.4.3.Genel Sağlık Sigortası Açısından Evde Çalışanlar**

5510 Sayılı SSGSSK’nun evde çalışanlarla ilgili olarak ele alınması gereken bir diğer kısmı, genel sağlık sigortasıdır. Çünkü, Yasa, sigortalı kavramını iki şekilde ifade etmiştir. Sosyal sigorta kolları açısından muhatap, sadece sigortalı olarak adlandırılırken, genel sağlık sigortası açısından muhatap genel sağlık sigortalısı olarak adlandırılmıştır. 5510 Sayılı Kanun, genel sağlık sigortasını ise şu şekilde tanımlamıştır: “Kişilerin öncelikle sağlıklarının korunması, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamalarının finansmanını sağlayan sigortadır” (SSGSSK.md.3).

Genel sağlık sigortası sistemine dahil olabilmek için ise, belli oranda prim ödecekler, prim ödeme gücü olmayanların ise primini de Devlet ödeyecektir. Ayrıca, sisteme katılım isteğe bağlı olmayıp zorunludur. Söz konusu düzenlemeler karşısında evde çalışanlar, kendi çalışmaları sebebiyle sigortalı olabilmekte, aksi halde, bakmakla yükümlü olunan kişi olarak GSS kapsamına girebilecektir. Diğer bir deyişle, genel sağlık sigortası hükümlerinin, evde çalışanlara uygulanması, öncelikle bakmakla yükümlü olunan kişi olup olmadıklarına; bu konumda olmayanların ise iki yıl süreyle yeşil karttan yararlanacak durumda olup olmamaları; sonrasında ise, eğer sigorta



kayıtları yapılmamışsa öngörülen oranlarda genel sağlık sigortası primi ödemelerine bağlı olacaktır (Turan ve Akın, 2008: 197).

## SONUÇ

Ülkemizde, ulaşılabilen kaynaklara göre varlığını 17.yüzyıldan beri sürdüren evde çalışmanın özellikle tekstil sektöründe yaygın olduğu bilinmektedir. Bilgisayar teknolojisinin gelişmesi işe de entelektüel çalışma alanlarında, örneğin, veri yükleme, çeviri, programlama, metin hazırlama, sekreterlik, muhasebe gibi konularda tele-çalışma biçiminde evde çalışma da giderek yaygınlaşmaktadır.

Evde çalışma, bu şekilde istihdam edilen, çalışanlar açısından ciddi bir çok sorunu beraberinde getirirse bile, özellikle ekonomik bakımdan geri kalmış ülke ve yörelerde istihdam yaratan ve/veya geliştiren ekonomik faaliyetler olduğu yadsınamaz. Küreselleşme süreci içinde, endüstrileşmiş ülkelerdeki firmalar sayısal esneklik sonucu, üretimin belirli aşamalarını geliştirmekte olan ülkelere, evde gerçekleştirmek üzere dağıtmaktadır. Bunun sonucunda ise, evde çalışmanın gelecekte daha da yaygınlaşacağı beklenmektedir.

İşçinin tam ve belirsiz süreli tek bir işverene bağlı olarak onun işyerinde çalıştığı geleneksel istihdam biçimi her ne kadar marjinal çalışma ise, küreselleşmenin etkisiyle atipik istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. Atipik istihdam biçimlerinin en önemli kısmını ise işçinin iş görme edimini işyerinin dışında ifa ettiği uzaktan çalışma yöntemi oluşturmaktadır. Evde çalışma da uzaktan çalışma yöntemlerinden biridir.

Evde çalışanların haklarını korumak için yapılacak yasal bir düzenlemede aşılması gereken en zor sorun, evde çalışanların hukuksal statüleridir. Çalışanın iş görme edimini kendi evinde ya da işyeri dışında kendi seçtiği yerde yerine getirmesi, iş sözleşmesi unsularını taşıyıp taşıyamaması bakımından önemlidir. İş sözleşmesinin unsurları ise, iş görme, ücret ve bağımlılıktır. İlk iki unsur diğer iş görme sözleşmelerinde de olduğu kabul edilirse iş sözleşmesinin en önemli unsuru bağımlılıktır. Burada bağımlılık ilişkisinin tespiti ise “iş organizasyonu” kapsamı içinde olup olmadığına bakılarak yapılır. Öğreti de baskın olarak bu görüş kabul edilmektedir.

Çalışanın iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilirse 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında işçi olduğunu kabul etmek gerekir. Ancak, bunun için öncelikle, yapılan çalışmanın 4857 Sayılı Kanun’un 4.maddesinde belirtilen İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan ev çalışmalarının dışarısında yer alması gerekmektedir. Çalışmanın 4857 Sayılı İş Kanunu

kapsamında olsa bile yasanın getirdiği güvencelerden ne kadar yararlanabileceği de kuşkuludur. Örneğin, çalışma sürelerinin evde çalışanlara uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi çok zordur. Bunun dışında iş sağlığı güvenliği hükümleri de evde çalışanlara nasıl uygulanacağı da ayrı bir sorundur. Ayrıca, iş sağlığı güvenliği hükümlerinin uygulanmaması durumunda ortaya çıkabilecek sonuç sadece çalışanı değil ayrıca çalışanın aile bireylerini de etkileyecektir. Benzer şekilde işçinin borçlarından biri olan sadakat borcu içerisinde yer alan sı saklama borcu da sadece işçiyi bağlar aile bireylerini bağlanamadığı için yine uygulamada boşluklar olmaktadır. Bununla birlikte, evde hizmet sözleşmesine taraf olabilecek araçların durumu da İş Kanununda ayrıca düzenlenmemiştir. Araçların durumu ile ilgili olarak Temmuz 2012’de yürürlüğe girecek olan Yeni Türk Borçlar Kanunu’nda bazı düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca, iş sözleşmesinin feshi halinde de 4857 Sayılı İş Kanunu’nun getirdiği hükümlerinin bazıları, evde çalışmanın doğası gereği, evde çalışanlara uygulanamaz.

Bireysel iş hukuku için söylenenler toplu iş ilişkileri için de söylenebilir. Evde çalışan işçilerin sendikaya üye olmalarında, hatta işyeri sendika temsilcisi olmasına bile yasal olarak engelleyen bir hüküm yoktur. Ancak, evde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun kayıt dışı olması, iş güvencelerinin olmaması vb. nedenlerle yüzde kaçının sendikaya üye olup olmayacağı tartışmalıdır. Yine benzer şekilde, işçi sendika temsilcisi olsa bile ne kadar görevini yerine getirebileceği de ayrı bir tartışma konusudur. Bu nedenle evde çalışan işçinin 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu anlamında işçi olduğunu kabul edilse bile Kanunun getirdiği hakların hepsinden yararlanamayacağı açıktır. Aynı şekilde, 2822 Sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu’nun getirdiği haklardan yararlanmasını engelleyen yasal bir engel yoktur; ancak, Kanun’un her maddesi doğası gereği evde çalışanlara uygulanmayabilir.

Sosyal güvenlik hukuku açısından da yukarıda söylenenler geçerlidir. Her ne kadar çalışmanın iş sözleşmesine dayandığı kabul edilse, 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4/a’lı olarak zorunlu sigortalı yapılması gerekse bile uygulama da böyle olmadığı karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde evde çalışanların %96’sının herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kaydı yoktur. Ayrıca kayıtlı olanların da evde çalışmaları süreklilik arz etmediği sürece, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nde yer alan sigorta edimlerinden de yararlanamayacaklardır. Çünkü, söz

konusu edimlerden yararlanabilmeleri için 5510 Sayılı Kanun'da öngörülen “belirli gün prim ödeme” koşulunu gerçekleştirmeleri oldukça zordur.

Evde çalışmaya ilişkin ilk yasal düzenleme Almanya'da 1923 yılında yapılmasına rağmen, ülkemiz bu konuda çok geç kalmıştır diyebiliriz. İş Kanununda evde çalışanlara özel bir bölüm bulunmamasıyla birlikte Borçlar Kanunu'na 1 Temmuz 2012'den itibaren girecektir. Yeni Türk Borçlar Kanunu'nda “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlığı altında düzenlenen evde çalışma, UÇÖ'nün Evde Çalışmaya İlişkin 177 Sayılı Sözleşme ve 184 Sayılı Tavsiye Kararı'ndaki bir çok hükmü de içermemektedir.

Ülkemiz evde çalışma ile ilgili bir sosyal politikanın sağlıklı bir biçimde oluşturulabilmesi ve yasal düzenlemelerin sağlam bir temele oturtulabilmesi için öncelikle, evde çalışma hakkında doğru ve ayrıntılı istatistiksel bilgilerin olması gerekmektedir. Ancak, bu konuda ülkemizde konu ile ilgili kapsamlı bir çalışma yapılmamıştır. Burada, evde çalışmaların büyük çoğunluğunun gizli ve kayıt dışı yapılmasının da rolü de büyüktür. Bu nedenle, evde çalışanların sorunlarını çözebilmek için çalışanların öncelikle kayıt altına alınması gerekmektedir. Bunun için de Türkiye İstatistik Kurumu'nun evde çalışma ile ilgili ciddi bir çalışma yürütmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, ülkemizdeki, evde çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler, UÇÖ normlarının ve gelişmiş ülkelerinin özel yasa ya da iş kanunlarında getirdiği düzenlemeler ile karşılaştırıldığında, bunların epey gerisinde kaldığını söyleyebiliriz. Bu nedenle ülkemizde ayrı iş kanunu getirmenin mümkün olmadığını kabul etmekle birlikte ülkenin her yanında yaygın olan bu çalışma şekli için ayrı yönetmelik ya da İş Kanununda ayrı özel bir düzenleme getirilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- AKAY, Nizamettin, ARICI Kadir ve KAPLAN Emine Tuncay (2011), *İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- AKKURT, Sinan Sami (2008), “Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesinde Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2, s.13-64.
- AKYİĞİT, Ercan (1995), *Ödünç İş İlişkisi*, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan (2004), *Borçlar Hukuku*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- AKYİĞİT, Ercan (2008), *İş Kanunu Şerhi*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan (2010), *İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- ALPAGUT, Gülsevil (1998), *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, TUHİS Yayınları, İstanbul.
- ALPAGUT, Gülsevil (2005), “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike” *Aziz Can Tuncay’a Armağan*, İstanbul.
- AYDIN, Ufuk (2003), “İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s.79-100.
- AYDIN, Ufuk (2008) “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Çerçeve Sözleşmesi” *Devrim Ulucan’a Armağan*, İstanbul.
- AYDINLI, İbrahim (2004), *İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- BRANSTEIN A.S. (1997), “Labour Reform in Latin America:136”, *International LabourReview*. Spring, Vol.116, No.1, s.11-24.
- CENTEL, Tankut (1988), *İş Hukukunda Ücret*, Beta Yayınevi, İstanbul, 1988.

- CENTEL, Tankut (1994), “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İlişkilerinin Eleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir.
- CHARMES, Size (2000), “Trends and Productivity of Women's Work in the Informal Sector and in Old and New Forms of Informal Employment: An Outlook of Recent Empirical Evidence” *Saint Quentin en Yvelines France, Centre of Economics and Ethics for Environment and Development*, s.12-26.
- CİVAN, Orhan Ersun (2010), “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma” *LEGAL İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran, 2010, s.525-574.
- CLARKE, Marlea, GODFEY Shane, THERON Jan (2005), “Homework In The Clothing Industry”, Labour and Enterprise Project Research Report, *University of Cape Town*, s.1-54.
- ÇAKIR, Özlem (2005), “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumları”, [www.isguc.org](http://www.isguc.org) Erişim Tarihi: 04.02.2012.
- ÇALIK, Şefik (2005), *İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi*, Legal Yayınları, İstanbul.
- ÇELİK, Nuri (2002), “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı”, *Kamu-İş Dergisi*, C:6, Sayı: 4, s.1-10.
- ÇELİK, Nuri (2010), *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- ÇİFTER, Algun ve Özge DEMİR (2006), “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Geçici İş İlişkisi Türleri ve Koşulları”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:10, s.7-23.
- ÇİL, Şahin (2007), *İş Kanunu Şerhi*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- ÇİL, Şahin (2010), “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, *Osman Güven Çankaya’ya Armağan*, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- DEMİR, Fevzi (2009), *İş Hukuku ve Uygulaması*, Birleşik Matbaacılık, İzmir.

- DEMİR, Fevzi ve Gönenç DEMİR (2009), İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:11, Sayı:1, s.1-37.
- DEMİR, Murat (2012), *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Borçlar Hukuku Alanında Getirdiği Yenilik ve Değişiklikler*, Adalet Yayınevi, Ankara.
- DİSK (2003), *Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul.
- EKİN, Nusret (1997), “Dönüşüm-Küreselleşme ve Çalışma Hayatında Yeni Boyutlar”, *Kemal Oğuzman'a Armağan*, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- EKONOMİ, Münir (1995), “İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS)*, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) Konulu Toplantıda Sunulan Tebliğ, Antalya 27-30 Nisan 1995, Ankara, 1995.
- ENGİN, Murat (2000) İş Hukukunda Evde Çalışma, *Turhan Esener'e Armağan*, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- ENGİN, Murat (2002), *Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.
- ENGİN, Murat (2003), *İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- ERDEM, Ziya (2000), *Tele Çalışma*, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- ERDOĞDU, Seyhan (1994), “Türk İşçileri Açısından İş Hukukunda Esnelik”, *Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları*, İzmir.
- ERDUT, Tijen (1998), *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerine Etkisi*, TUHİS Yayınları, İzmir.
- ERDUT, Tijen (2003), “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralısızlaştırma”, *TUHİS Dergisi*, s.8-35.
- ERDUT, Tijen (2011), Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:29, s.55-89.
- ERDUT, Zeki (1999), *Rekabetin İşgücü Piyasasına Etkileri*, TUHİS Yayınları, İzmir.

- ERDUT, Zeki (2007), Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:12, s.53-82.
- ERTAŞ, Kudret (1982), *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Sevinç Matbbası, Ankara.
- ERZURUMLUOĞLU, Erzan (2011), *Sözleşmeler Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, Yetkin Yayınları, Ankara
- EYRENCİ, Öner (2001), İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, *TUHİS Dergisi*, Mayıs-Ağustos, s.1-12.
- EYRENCİ, Öner ve BAKIRCI Kadriye (2000), *Dünya’da ve Türkiye’de Eve İş Verme*, İstanbul Ticaret Odası Yayını, İstanbul.
- EYRENCİ, Öner, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim (2006), *Bireysel İş Hukuku*, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- GEREK, Hasan Nüvit (2010), İş Sözleşmesinin İkale Yoluyla Sona Ermesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:31, s.43-55.
- GÖKTÜRK, Mustafa (2007), “Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, Haziran 2007, s.207-220.
- GÜNAY, Cevdet İlhan (2004), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- GÜNEŞ, Başak ve MUTLAY Faruk Başak (2010), “Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 30, s.231-288.
- GÜZEL, Ali (1997), “Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı”, *Kemal Oğuzman’a Armağan*, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- GÜZEL, Ali, OKUR Ali Rıza ve CANIKOĞLU Nurşen (2010), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.



- HATTATOĞLU, Dilek (2000), *Evde Çalışan Kadınlar Arası Dayanışma ve Örgütlenme*, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi
- HENRIQUEZ, Helia, RIQUELME Veronica, GALVEZ Thelmaand SELAMA Teresite (2001), *Home Work in Chile:PastandPresentResults of a NationalSurvey*,International Labour Office Geneva.
- ILO (1995), *Home Work Report V*, International LabourOffice Geneva.
- İŞIKLI, Alparslan (2010), *İş Hukuku*, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- İREN, Ertan (2011), “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlüğü”, *Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(2), s.309.330.
- JHABVALA, RananaandTATE Jane (1996), “Out Of Shadows: HomebasedWorkers Organize For International Recognition”, Volume:18, 1996, s.1-6.
- KALLEBERG, L. Arne, RESKİN Barbara F., HUDSON Ken, (2000), “BadJobs in America: StandardandNonstandardEmploymentRelationsandJobQualityinthe United States Source”,*AmericanSociologicalReview*, Vol. 65, No. 2, s. 256–278.
- KAMU-İŞ (2008), *Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları*, İstanbul.
- KANDEMİR, Murat (2011), *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, Legal Yayınları, İstanbul.
- KAPLAN, Emine Tuncay (2003), “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, s.2-16.
- KAPLAN, Emine Tuncay (2010), “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler”, *Osman Güven Çankaya 'ya Armağan*, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- KAR, Bektaş, (2010), “Deneme Süreli İş Sözleşmesi”, *Osman Güven Çankaya'ya Armağan*, Kamu-İş Yayınları, Ankara.

- KARACA, Nuray Gökçek ve Fatma KOCABAŞ (2009), Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:10, Sayı:4, s.161-176.
- KARADENİZ, Oğuz (2004), “Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği”, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Sayı:23, s.23-42.
- KARAHASAN, Mustafa Reşit (1992), *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileriyle İlgili Yasa Maddeleri ve İçtihatlar*, Seçkin Yayınları, İstanbul.
- KESER, Hakan (2006), “İşverenin İşçiyi Koruma Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması”, *LEGAL İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı:9, s.65-111.
- KOCABAŞ, Fatma (2004), “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:10, s.33-55.
- KOÇ, Yıldırım (2001), *Eve İş Verme: Sorunlar ve Öneriler*, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- KOÇ, Muzaffer ve GÖRÜCÜ İbrahim (2011), “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:28, s.150-178.
- KOYUCU, Ayşe Gözde (2006), *Enformel Sektörde Kadın Emegi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- KUTAL, Metin (1968), “Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözülmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları 19.Kitap*, s.219-254.
- LORDOĞLU, Kuvvet (1990), *Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması*, Friedrich Ebert Vakfı Yayını, İstanbul.
- LORDOĞLU, Kuvvet ve Nurcan ÖZKAPLAN (2005), *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, İstanbul.
- MARX, Karl (2011), *Kapital I*, Yordam Kitabevi, İstanbul.
- MESS (1995), *Çalışma Hayatında Esneklik*, İstanbul.

- MEŞHUR, Filiz Alkan (2010), “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, s.1-24.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi (2004 (a) ), *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi (2004 (b) ), “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler” *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:7, Sayı:4, s.1-37.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi ve Muhittin ASTARLI (2011), *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- MÜFTÜOĞLU, Berna Güler (2005), *Fason Ekonomisi: Gedik Paşa’da Ayakkabı Üretimi*, Bağlam Yayınları, İstanbul.
- NAKTİYOK, A. ve Ö.F. İŞCAN (2003), “İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama”, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı:6, s.53–72.
- NARMANLIOĞLU, Ünal (2001), *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- ODAMAN, Serkan (2002), *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı*, Kamu-İş Yayını, Ankara.
- ODAMAN, Serkan (2007), *Türk ve Fransız Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- OKUR, Ali Rıza (2004), “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:7, S:3, s.1-22.
- OETTINGER, Gerald S. (2011), “The Incidence and Wage Consequences of Home-Based Work in the United States 1980-2000”, *The Journal Of Human Resources*, Vol:46, Num:2, Spring 2011, s.237-260.
- ÖZDEMİR, Burhan (1997), *Ev Çalışması, Kemal Oğuzman’a Armağan*, Kamu-İş Yayınları, Ankara.

- ÖZDEMİR, Erdem (2006), *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*, Beta Yayınları, 2006.
- ÖZDEMİR, M.Çağlar (2003), “İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, s.15-29.
- ÖZDEMİR, M. Çağlar (2011), *Bilişim Sektöründe İşgücü*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara.
- ÖZER, Mustafa ve Kemal BİÇERLİ (2004), “Türkiye’de Kamın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003-2004, s.58-76.
- ÖZŞUCA, Şerife Türcan (2003), *Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- ÖZYÜKSEL, Murat (1997), *Feodalite ve Osmanlı Toplumunu*, Der Yayınları, İstanbul.
- PİNHAS, Mordo Murat (2007), *Sosyal Politika Boyutunda AB’nde Esnek Çalışma*, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul.
- REİSOĞLU, Seza (1968), *Hizmet Akdi*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara.
- RUIZ, LuzVega (1992), “Home Work: Towards A New Regulatory Framework”, *InternationLabourReview*, s.197-216.
- SAPANCALI, Faruk (1998), “1980 Sonrası Ekonomik Gelişmelerin İşgücü ve İstihdama Etkisi”, *Kamu-İş Dergisi*, C.4,S.3, Ocak 1998, s.131-160.
- SEÇER, Şebnem (2007), “Endüstriyel Uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:12, s.141-168.
- SEMAYİŞ, Tülin (2006), *Türkiye’de Ev Eksenli Çalışanların Örgütlenmeleri ve Yeni Arayışlar*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- SOYER, Polat (2008), Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:16, s.27-38.
- SOYSAL, Tamer (2006) “Tele Çalışma” *LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı:5, s.143-176.

- STANDING, Guy (1999), *Global Labour Flexibility*, Macmillan Press, London.
- STONA, Katherine V.W. (2006), "Legal Protections For Atypical Employees: Employment Law For Workers Without Workplaces And Employees Without Employers", *Ucla School Of Law, Law & Economics Research Paper Series Research Paper*, s.6-12.
- SÜMER, Haluk Hadi (2010), "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 19, Eylül 2010, s.75-87.
- SÜZEK, Sarper (1999), "İş Akdinin Türleri", *Mercek Dergisi*, s.23-31.
- SÜZEK, Sarper (2010), *İş Hukuku*, Beta Yayınları, Ankara.
- ŞAHLAYAN, Fevzi (2011), "İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru- Bağımlılık" *Tekstil İşveren Dergisi*, Aralık 2011, s.2-8.
- ŞAKAR Müjdat (2010), *İş Hukuku Uygulaması El Kitabı*, Beta Yayınları, İstanbul.
- ŞEN, Sebehattin (2000), "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", *TUHİS Dergisi*, Şubat 2000, s.24-55
- ŞİŞLİ Zeynep (2007), "Kısmi Süreli Çalışan İşyeri Hekiminin Kıdem ve İhbar Tazminatı Hakları", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:13, s.95-119.
- TAN, Gizem (2007), *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- TALAS, Cahit (1997), *Sosyal Ekonomi*, Sevinç Matbaası, Ankara.
- TİSK (1990), *Çalışma Hayatında Esneklik*.
- TOFFLER, Alvin ve TOFFER Heidi (1995), *Yeni Bir Uygarlık Yaratmak: Üçüncü Dalganın Politikası*, Çev. Zülfü Dicleli, Türk Henkel Dergisi Yayınları, İstanbul.
- TOMEI, Manueka (2000), *Home Work in Selected Latin American Countries A Comparative Overview*, International Labour Organization, Geneva.
- TUNCAY, Aziz Can (2001), "Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar", *TUHİS Dergisi*, Mayıs-Ağustos 2001, s.13-36.

- TUNCAY, Aziz Can (2005), “Karar İncelemesi Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı)”, *LEGAL İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı:6, s.679-685.
- TUNCAY, Aziz Can (2010), *Toplu İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- TUNCAY, Aziz Can ve EMEKÇİ Ömer (2009), *Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, Legal Yayınları, İstanbul.
- TUNÇOMAĞ, Kenan (1970), “Takım Sözleşmesi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt36, Sayı:4, s.311-322.
- TUNÇOMAĞ, Kenan ve CENTEL Tankut (200), *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul.
- TURAN, Ercan ve AKINEbru Pakın (2008), “Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği Üzerine Değerlendirmeler”, *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2008, s.187-199.
- TURGUT, Ezgi (2006), *Enformelleşmiş İstihdam İçinde Kadın Emegi ve Ev Eksenli Çalışma*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- UŞAN, Fatih (2003 (a) ), *İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)*, Seçkin Yayınları ,Ankara.
- UŞAN, Fatih (2003 (b) ), *İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret*, Seçkin Yayınları Ankara.
- UYANIK, Yüksel (2003), “İşgücü Piyasasında Esneklik ve Bölünme”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt7, Sayı:2, s.1-16.
- ÜNAL, Ayşe (2005), “AB’de Belirli Süreli Çalışma”, *Kamu-İş Dergisi*, C:8, Sayı:1, s.75-83.
- VILLEGAS, GiselaSchneider (1990), “Home Work: A Case ForSocialProtection”, *International LabourReview*, Vol: 129, No:4.
- YAVUZ, Arif (1995), *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri*, Kamu-İş Yayınları, Ankara.

YAVUZ, Cevdet, ACAR Faruk ve ÖZEN Burak (2012), *Borçlar Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul.

YENİSEY, Kübra Doğan (2006), “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:11, s.63-82.

YENTÜRK, Nurhan veKEPENEK Yakup (2005), *Türkiye Ekonomisi*, Remzi Kitabevi, Ankara.

YORULMAZ, Çiğdem (2010), “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:24, s.203-220.

YÜKSEK, İlhan (2004), “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, s.43-57.

ZEVKLİLER, Aydın (2004), *Borçlar Hukuku*, Seçkin Yayınları, Ankara.

<http://www.calismatoplum.org/sayi4/abc/y9/27.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2012)

<http://www.calismatoplum.org/sayi5/abc/HUKUKGENEL/3.pdf>(Erişim Tarihi: 12.03.2012)

<http://www.calismatoplum.org/yargitay/yargitay11.htm>(Erişim Tarihi: 15.01.2012)

<http://www.ceis.org.tr/dergi/2011Temmuz/makaleII.pdf>(Erişim Tarihi: 12.04.2012)

<http://www.eto.org.uk/twork/tw97eto/tw97-1.htm#1.2> (Erişim Tarihi: 11.03.2012)

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (Erişim Tarihi: 02.10.211).

[www.slideshare.net/NazikIsik/tuik-hanehalki-ısgücü-anketleri-ve-eveksenli-calismakamu-sunumu031211](http://www.slideshare.net/NazikIsik/tuik-hanehalki-ısgücü-anketleri-ve-eveksenli-calismakamu-sunumu031211)(Erişim Tarihi: 03.03.2012)

[http://www.tekstilisveren.org/ttsis/images/stories/dergi/aralik11/hukuk\\_aralik.pdf](http://www.tekstilisveren.org/ttsis/images/stories/dergi/aralik11/hukuk_aralik.pdf) (Erişim Tarihi: 14.01.2012)

<http://www.telework-mirti.org/handbook/inglese/2types.htm>(Erişim Tarihi: 11.03.2012)

<http://www.tisk.org.tr/hukuk/yasalar.asp?islem=ayrinti&id=1#2> (Erişim Tarihi 04.03.2012)

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=661>( Erişim Tarihi: 13.02.2012)



## ÖZGEÇMİŞ

Elif ALP, 29 Ekim 1984 Tarihi'nde Bursa'da doğdu. İlk okulu Pilot Sanayi İlköğretim Okulu'nda bitirdi. Orta ve lise eğitimini ise Şükrü Şenkaya Anadolu Lisesi'nde okuduktan sonra 2004 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'ne girdi. Lisans eğitimini 2009 yılında bitirdikten sonra aynı yıl Dokuz Eylül Üniversitesi'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı'nda yüksek lisansa başladı. 2011 yılında ise Sakarya Üniversitesi'ne yatay geçiş yaptı. Halen Sakarya Üniversitesi'nde yüksek lisans eğitimine devam etmekte olup aynı üniversitede araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.