

TÜRK BORÇLAR KANUNU'NDA DÜZENLENMİŞ OLAN “EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİ (TBK m. 461-469)” VE TEKNOLOJİK GELİŞMELER İŞİĞİNDA EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİNİN FAYDALARI İLE UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİ VE ESNEK ÇALIŞMA ÜZERİNE DEĞERLENDİRMELER

THE HOMEWORKER EMPLOYMENT CONTRACT IN ARTICLE 461 TO 496 OF TURKISH CODE OF OBLIGATIONS NO. 6098 AND ADVANTAGES OF THE HOMEWORKER EMPLOYMENT CONTRACT UNDER TECHNOLOGICAL DEVELOPMENTS AND EVALUATIONS OF TELECOMMUTING AND FLEXIBLE WORKING

Yasemin GÜLLÜOĞLU ALTUN*  

Makale Bilgi

Gönderi: 25/04/2021
Kabul : 02/11/2021

Anahtar Kelimeler

Evde Hizmet Sözleşmesi, Hizmet Sözleşmesi, Esnek Çalışma, Uzaktan Çalışma, İş Sözleşmesi.


Article Info

Received: 25/04/2021
Accepted: 02/11/2021

Keywords

The Homeworker Employment Contract, Employment Contract, Flexible Work, Telecommuting Work, Labor Law.

Özet

<https://doi.org/10.21492/inuhfd.927393> 

Türk Borçlar Kanunu ile getirilmiş yeni sözleşme türlerinden bir tanesidir. İşçi ve işveren arasında kurulmuş bir sözleşme türüdür. Bu sözleşme gereğince işçi işi kendisinin belirlediği yerde tamamlayarak teslim etmektedir. Evde Hizmet Sözleşmesi belirli veya belirli olmayan bir süre için düzenlenebilir. Bununla beraber aralıklı veya aralıksız çalışma olarak da mevzuatta düzenlenmiştir. Bu sözleşme gereğince tarafların belirlediği ücret üzerinden bir ücret ödemesi de yapılmaktadır. Kendine özgü hükümleri olan bir sözleşme türü olması sebebiyle İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan iş sözleşmesi hükümlerinden bazı yönleri ile farklıdır. Evde Hizmet Sözleşmesi özel bir düzenleme olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple bu sözleşmenin hükümleri arasında cevap bulunamayan haller söz konusu olduğu zaman başvurulması gereken yasal düzenleme “genel hizmet sözleşmesi” olmaktadır. Evde Hizmet Sözleşmesi atipik bir sözleşmedir. Uygulamada bu sözleşmenin işçi tarafının en fazla kadınlar olduğunu görmekteyiz. Zira bu sözleşme uzaktan çalışmayı içinde barındırdığı için kadınlar tarafından tercih edilmektedir. O halde gelişen teknolojilere ayak uydurulması açısından mevcut yasal düzenlemelerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Abstract

The homeworker employment contract as a special type of the employment contract is a new type of contract which is regulated in Turkish Code of Obligations No. 6098. It is a type of contract concluded between the employee and the employer. Under this contract, the homeworker undertakes to work for the employer in the place determined by him. The homeworker employment contract may be concluded for a limited or indefinite duration. Besides, working of the homeworker is regulated on a continuous or broken basis. Under this contract, the homeworker undertakes to work in return for a salary. The homeworker employment contract differs from the employment contract in Labor Law No. 4857 because of its own specific provisions. Provisions of the homeworker employment contract have special nature. For this reason, the general provisions of general employment contracts are applicable by way of supplement to homeworker employment contract. . The Home Service Agreement is an atypical contract. In practice, we see that the working side of this contract is mostly women. Because this contract is preferred by women as it includes working remotely. Therefore, existing legal regulations should be developed in order to keep up with developing technologies.

EXTENDED SUMMARY

The homemaker employment contract as a special type of the employment contract is a new type of contract which is regulated in Turkish Code of Obligations No. 6098. It is a type of contract concluded between the employee and the employer. Under this contract, the homemaker undertakes to work for the employer in the place determined by him. The homemaker employment contract may be concluded for a limited or indefinite duration. Besides, working of the homemaker is regulated on a continuous or broken basis. Under this contract, the homemaker undertakes to work in return for a salary. The homemaker employment contract differs from the employment contract in Labor Law No. 4857 because of its own specific provisions. Provisions of the homemaker employment contract have special nature. For this reason, the general provisions of general employment contracts are applicable by way of supplement to homemaker employment contract.

The changing and developing world increases the technological developments and turns dreams into reality. These developments lead to changes in provisions which are accepted generally. The homemaker employment contract is one the contract which may be affected by technological developments beyond provisions. Therefore, this study was written to examine the changes in the homemaker employment contract. Actually, as a result of these developments the homemaker employment contract is accepted as a flexible working model.

The homemaker employment contract includes the new lines of work such as translation, web design, online service besides the handicraft such as needlework, textile in home etc. In this study, the issue that the homemaker employment contract can be applied in the field of telecommuting and flexible work except from its accepted application area will be evaluated.

This work concerns “Home Service Contract” and re-evaluates it in the changing world, while considering the implications of economic and technological developments. Employer-employee relationship is carried out in various places other than the regular workplace, which is the employee’s workplace, but from home or a place where the employee determines. In addition, innovations the distance working model has introduced are evaluated in regard to “Home Service Contract”.

“Home Service Contract” is regulated as a special kind of “Service Contract” in the second segment of “Service Contracts” section of the 6098 Turkish Code of Obligations. Contrary to the rules of other “Service Contracts”, “where the work will be carried out” has an importance. “Home Service Contract” is a kind of service where the employee undertakes to carry out the work in her own home or in another place where she chooses, in return of a payment. As in “Service Contracts”, here the parties are the employer and the employee. The only difference being the place where the work is carried out.

While employer-employee contracts are regulated in the Turkish Labour Code, “Service Contracts”, and as a special kind of these contracts “Home Service Contracts” are regulated in the Turkish Code of Obligations. It can be said that lawmaker considered that the part-time work that is carried out in home should not have heavy consequences other than it has within employer-employee relationship; and therefore, regulated the “Home Service Contract” in the Turkish Code of Obligations. Also, it should be pointed out that the validity of the “Home Service Contract” is not conditioned.

Globalization and low production costs brought distance working system to be used among many. Also, it is recognized that distance working system is used in temporary jobs, in jobs that are not continuous and bring low-income. Persons who work under this contract are in the employee status, and many of them are women. In addition, the practices of avoiding social security and taxation are prevalent. The result for the State’s economy is an area of black economy. If so, a country’s development level is on a par with its legal system’s firm activity.

For women as well as entering in the work sphere, getting the just return for their work is important. Although it is clear that “Home Service Contract” is not a contract focused on women’s labour power, it is a contract where women’s labour power is especially used. In this work, these points are touched upon. We conclude that this contract should be developed further, when it is considered that women might get into the work sphere actively through distance working system.

This study was evaluated especially in terms of flexible working model and remote working models. The relevant articles of the service contract and home service contract, which are based on the employee-employer relationship, which are regulated in the Turkish Code of Obligations, should be re-evaluated. Covid-19 has brought remote working with it. For this reason, legislative changes are required.

I. GİRİŞ

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin “*hizmet sözleşmeleri*” başlığı altında düzenlendiğini görmekteyiz. Türk Borçlar Kanunu m.393/1’e göre, “*hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmesi*” olarak tanımlanmıştır. Bununla beraber işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de yine aynı şekilde hizmet sözleşmesi olarak görülmektedir.

Evde Hizmet Sözleşmesi denildiği zaman akla boncuk işi benzeri işler gelmektedir. Hâlbuki değişen ve gelişen dünya, beraberinde teknolojik gelişmelerin artmasına ve hayal olarak kabul edilen birçok şeyin gerçeğe dönüşmesine vesile olmaktadır. Bu gelişmeler kabul görmüş genel hukuk kurallarının yeniden düzenlenmesine ve gelişmelerin etkilediği hukuk kurallarının yeniden şekillenmesine sebep olabilmektedir. Evde Hizmet Sözleşmesi, mevcut iş olanaklarına uygulanır bir sözleşme olmakla beraber teknolojik gelişmelerin de etkilediği sözleşmelerden biri olarak da görmeye başladık. Tüm bu sebeplerle kanunda düzenlenmiş maddelerin ötesinde sözleşmenin konusunun genişlemiş ve yenilenme ihtiyacı içerisinde girmiş olabileceği düşüncesi ile bu çalışma kaleme alınmıştır. Aslında bu gelişmeler neticesinde Evde Hizmet Sözleşmesi esnek bir çalışma modeli olarak da kabul edilmektedir. Bu çalışmada klasik Evde Hizmet Sözleşmesinin hâlihazırda bilinen iş alanları dışında daha geniş bir değerlendirme yapılarak, uzaktan ve esnek çalışma şeklinin Evde Hizmet Sözleşmesi üzerinden götürülebileceği değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma Evde Hizmet Sözleşmesinin değerlendirilmesi ve gelişen dünyada ekonomik ihtiyaçlar ve teknolojik gelişmeler neticesinde işçi işveren ilişkisinin sabit bir yer olan işverenin işyerinin dışında farklı bir mekânda, evde yahut işçinin belirlediği başkaca bir yerde sürdürülebilmesi ve iş ilişkisinin devam etmesi yanında uzaktan çalışma modelinin getirdiği yeniliklerin Evde Hizmet Sözleşmesi açısından değerlendirilmesidir.

Evde Hizmet Sözleşmesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu altıncı bölümde düzenlenmiş olan “*Hizmet Sözleşmeleri*” ikinci ayırımıda yer almakta ve hizmet sözleşmesinin özel bir türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Hizmet sözleşmesinin genel kurallarının aksine burada farklı bir düzenleme yapılmış olup, işçinin yapması gereken işin yapılacağı “*yer*” önem arz etmektedir. Evde Hizmet Sözleşmesi; işçinin işi kendi evinde veya belirlediği herhangi bir yerde bitirmeyi taahhüt ettiği ve bu iş karşılığında da bir ücrete hak ettiği bir hizmet şeklidir. Hizmet sözleşmesinde olduğu gibi burada da taraflar yine işçi ve işverendir. Tek fark ise; işin yapıldığı yerin aynı olmamasıdır.

İşçi işveren ilişkisi İş Kanunu’nda düzenlenmişken, Hizmet Sözleşmesi ve bu sözleşmenin özel bir türü olan Evde Hizmet Sözleşmesinin Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlendiğini görmekteyiz. Yasa koyucunun, kısmi zamanlı evde yapılan işlerin, işçi işveren ilişkisi dışında kendine özgü ağır yaptırımlarının olmamasını da düşünerek Evde Hizmet Sözleşmesini Türk Borçlar Kanunu içinde düzenlemiştir.

Küreselleşme ve düşük maliyetli işçi beklentileri beraberinde evden çalışma sisteminin yaygın olarak kullanılmasına, sigortasız çalışma ve beraberinde vergilendirmenin yapılmadığı fatura kesilmeyen bir iş sahasına sebep olmuştur. Ülke ekonomisi açısından çıkan sonuç ise “*kayıt dışı ekonomi*” dir. O halde bir ülkenin gelişmişliği hukuk sisteminin doğru işlemesi ile de orantılıdır.

Kadının iş hayatına girmesi kadar emeğinin de karşılık bulması önemlidir. Evde Hizmet Sözleşmesinin kadın odaklı bir sözleşme olmadığını biliyor olsak da özellikle kadınların iş gücünü yoğun olarak ortaya koyduğu bir sözleşme türüdür. Bu çalışmada bu konulara da yer verilmiştir. Kadının uzaktan çalışma modeli ile iş hayatına aktif olarak girebilme olasılığı düşünüldüğünde bu sözleşmenin geliştirilmesi gerektiği sonucuna varmış oluruz.

Hizmet sözleşmesi ve çıraklık sözleşmesi ilişkisine baktığımızda yine aynı şekilde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanabilmektedir. İş Kanunu’ndan farklı olarak Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiş olan işçi işveren ilişkisinden kaynaklı olarak düzenlenen sözleşmeler “*Genel Hizmet Sözleşmesi*”, “*Pazarlamacılık Sözleşmesi*” ve “*Evde Hizmet Sözleşmesi*” dir. İş Kanun’undaki benzer düzenleme de teknolojik gelişmelere daha fazla uygun olan “*Uzaktan Çalışma/Tele Çalışma*” modeli İş Kanunu madde 14/4’de düzenlenmiştir.

Toplumların ihtiyaçları doğrultusunda hukuk sistemlerinin değiştiğini görmekteyiz. Bu değişimlerden bir tanesi de masa başında ve işyerinde yapılan iş olarak görülen çalışma sisteminin esnek bir şekilde işçinin belirlediği yerde tamamlanabilir olmasıdır. Artık global bir yaşam standartları ihtiyaçlar ile birlikte iş olanaklarını değiştirebilmektedir. Bu sebeple bu çalışma, Evde

Hizmet Sözleşmesi'nden ne anladığımızdan öte, daha geniş bir değerlendirme ile geliştirilmesi ve ilgili maddelerin çok yönlü düşünülerek yeniden ele alınması gerekeceğinin düşüncesi ile farklı perspektiflerden ele alınarak kaleme alınmış ve değerlendirmeler yapılmıştır.

II. EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİ

A. Evde Hizmet Sözleşmesinin Tanımı ve Hukuki Niteliği

Evde Hizmet Sözleşmesinin tanımı TBK madde 461'de açık bir şekilde yapılmıştır. Bu tanıma 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*” tanımdan da anlaşılacağı üzere işçi hizmeti kendi evinde yürütebilmektedir¹.

Evde Hizmet Sözleşmesinin; evden işin yapıldığı dantel işleme, örgü örme, boncuk işleme, kasnak işi gibi işler için düzenlenmiş bir sözleşme olarak görülmektedir². Evde Hizmet Sözleşmesi her ne kadar bu nevide işler için uygulanan bir sözleşme türü gibi görünse de, bu sözleşmenin, gelişen dünyada beyaz yakalı olarak kabul edilen işçilerin de işlerini daha rahat ve pratik bir ortamda devam ettirebilmeleri için uygulanabilecek bir sözleşme türü olabileceğini söyleyebiliriz. Bu çalışmada; toplumun ihtiyaçları da nazara alınarak, Evde Hizmet Sözleşmesinin teknolojik işler için de uygulama alanı bulup bulamayacağı ele alınmış ve bu konuda farklı tespitler yapılmıştır.

Evde Hizmet Sözleşmesinin işçi ve işveren açısından her iki tarafın da lehine olan bir sözleşme türü olarak görülmektedir. İşveren için önemli olan işin yapılmasıdır. İşçiden de işin zamanında ve istenildiği gibi teslimini beklemektedir. İşçi açısından baktığımızda ise; işçi, kendi rahat ortamında işine devam edebildiği için bunun rahatlığını yaşamaktadır. İşçi, işverene işi teslim ederken, işin hangi zaman diliminde yapıldığı veya işi ev halkı ile birlikte yapması konusunda herhangi bir rapor vermek zorunda kalmadığını bilir. Yine aynı şekilde online olarak teknolojik aletlerin kullanılması ile yapılan işlerde de Evde Hizmet Sözleşmesinin uygulanabilir olduğunu söyleyebiliriz³. Bu durumda Evde Hizmet Sözleşmesini evde boncuk işi yapmaktan öteye götürmüş oluruz. Mevzuattaki düzenlemelere baktığımızda teknolojik aletlerle yapılan iş uzaktan çalışma modeli olarak da yorumlanabilir. Mesela; bilgisayar oyunu programlayan bir mühendisin mutlaka işyerinde bu işlemi yapması herhangi bir zorunluluk sebebi olarak görülmemelidir. Zira bir mühendis bilgisayarı ile bu programlama işini evinde de devam ettirebilir. Başka bir örnek verecek olursak; internette sosyal hesapların takibi işini üstlenen bir işçinin, bu işi, işyerine gitmeden⁴ evinden yaparken mesaisini kendisinin ayarlayabileceğini ve ev halkının yardımını kolaylıkla alabileceğini söyleyebiliriz. Bu örnekler ışığında yapabileceğimiz tespit; Evde Hizmet Sözleşmesinin sadece boncuk, el işi gibi bireysel ihtiyacı karşılayan bir sözleşmeden öte olduğudur.

Evde Hizmet Sözleşmesi aslında bağımsız çalışma koşullarının sağlandığı ve işçiye bağımsız olarak işini istediği gün, saat ve yerde bitirme şansı veren özel bir düzenlemedir⁵. İşveren için önemli olan işin teslim edileceği tarihte malları teslim almaktır. İş kimin yaptığı veya işin nerede yapıldığı pek önemli değildir. Karşılaştırmalı bir örnek verecek olursak, boncukların kumaşa işlenmesi için verilen 2 haftalık bir süre veya kişisel internet sitesi yapan bir firma için 2 hafta içerisinde internet sitesini tamamlayıp teslim etmek örnek gösterilebilir.

Evde Hizmet Sözleşmesi *atipik* bir sözleşme olarak kabul edilmektedir⁶. İş Kanunu'nda

¹ EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019, s.579; ZEVKLİLER, Aydın/GÖKYAYLA, K. Emre: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Turhan Kitapevi, Ankara, 2013, s.451; YAVUZ, Cevdet/ACAR, Faruk/ÖZEN, Burak: Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2013, s.501; KILIÇOĞLU, Ahmet: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara, Turhan Kitabevi, 2019, s.438; AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/ KAPLAN-SENYEN, E. Tuncay: İş Hukuku, Gazi Kitapevi Yayınları, 2013, s.73; ÇELİK, Nuri/CANİKOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s.214; SARIHAN, Banu Bilge: “Evde Hizmet Sözleşmesi”, NEÜHFD, 2(2), 2019, s.203; KAYA, Mehmet/BURTAN DOĞAN, Bahar: “Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma”, ESD, 15(58), 2016, s.1081; GÜLVER, Ender: “Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesi Hükümleri Üzerine”, İÜHFM, LXXII(2), 2014, s.103-104; ŞEN, Elif: “Evde Hizmet Sözleşmesi”, UMD, 10, 2017, s.479; KARACA, Aybuke: “Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi”, EÜSBED, 5(2), 2012, s.374; ÖZDEMİR, Burhan: “Ev Çalışması”, İHDİD, 4(2), Haziran 1999, s.127; TİLEV, Figen: “Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı”, Fırat Üniversitesi İİBF, UİİİBD, 2(2), 2018, s.125; TOPGÜL, Seda/AKPINAR, Fatih: “Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları”, SGD, 7(2), 2017, s.169.

² SARIHAN, s.204; ŞEN, s.481.

³ KANDEMİR, Murat: “Evde Çalışma Ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, İÜHFM, 2014, s.144; Ölçer, Ferit, “Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, ÖD, 6(22), 2004, s.144.

⁴ NAKTİYOK, Atılhan: “Yer ve Zaman Kavramından Bağımsız Çalışma: Bireysel Etkileri Üzerine Bir Uygulama”, DEÜİİBFD, 16(2), 2001, s.49.

⁵ KARADENİZ, Oğuz: “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, ÇTD, 2011/2, s.105-106.

⁶ KARADENİZ, s.84; ŞEN, s.478; KARACA, s.372.

düzenlenmiş olan iş sözleşmesi düzenlemelerinden farklı olarak Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenerek sözleşme farklı bir açıdan ele alınmıştır. İş Kanunu'ndaki düzenlemelere göre daha esnek bir sözleşme türüdür. İşçinin işverene bağımlı olarak çalışmadığı ve esnek zaman ve esnek çalışanlar ile işin başka yerde tamamlanmasıdır. Bununla birlikte bu sözleşmede işçi başka işler de alabilir⁷. Böylesi bir durumda; aynı şartlar farklı işverenler için geçerli olmuş olur. İşin sürekli veya tek seferlik olması önemli değildir. Fakat işçi ile işveren arasında kurulmuş olan sözleşmenin hukuki sonuçları açısından sözleşmede bu hususun geçmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Evde Hizmet Sözleşmesi ile kurulmuş iş ilişkisinde denetleme çok azdır veya hiç yapılmaz. Bu durumdan dolayı “kayıt dışı çalışma” söz konusu olabilmektedir⁸.

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi; Evde Hizmet Sözleşmesi İş Kanunu'nda düzenlenmiş bir sözleşme değildir. İş Kanunu'nun “İstisnalar” başlıklı 4. maddesinde, hangi iş ve iş ilişkilerinde İş Kanunu'nun uygulama alanı bulmayacağı belirtilmiş olup, madde 4/d uyarınca İş Kanunu hükümleri uygulanamayacağı belirtilmiştir. Bu durumda aksine bir hüküm gibi görünen bu madde ile Evde Hizmet Sözleşmesinin çeliştiği noktalar oluşmuş olur. Her ne kadar işçi işveren ilişkisi açısından her iki kanunun da uygulanabilir olacağı görüşünü söylemiş olsak da, ortada düzeltilmesi gereken hükümlerin olduğu da aşikârdır⁹.

B. Evde Hizmet Sözleşmesinde İşçinin Hukuki Durumu

Evde Hizmet Sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin bir türüdür. Bu sebeple hizmet sözleşmesinin işçi ve işveren açısından hukuki sonuçları Evde Hizmet Sözleşmesi için de uygulanabilir. Bu sözleşmenin hukuki şartlarının daha esnek olması, işçi açısından tercih nedeni olmasının yanında, sözleşmeyi hizmet sözleşmesinden ayıran bir özelliktir. Mesela gelinlik dükkânında çalışan boncuk işçisi bu işi evinde tamamlayabilir. Böylece işçi gelinlik atölyesine gitmeden harcaması gereken mesaisini kendi evinde esnek çalışma ile tamamlayabilir. Böylece işçi hizmetini evde vermektedir.

İşçi işveren arasında kurulmuş olan sözleşme ilişkisi bir bağıllık olarak yorumlanabilir. Doktrinde bazı yazarlar kurulmuş olan bu bağıllık ilişkisini “bağımlılık” olarak da yorumlamaktadırlar¹⁰. Bağıllık bir takım hukuki sonuçları da beraberinde getirir. Ayrıca bu bağıllık beraberinde verilen hizmetin devamlılığını da aramaktadır. Ortada kurulmuş bir sözleşme ilişkisi vardır. Bu sözleşme ile taraflar birbirlerine bağlanmış olurlar. Karşılıklı olarak sorumluluklar bu iş ilişkisinde farklı bir boyuttadır. Zira denetim yeteri kadar yapılamamakta ve taraflar birbirlerine güven duymak zorundadır.

Evde Hizmet Sözleşmesi TBK'nda düzenlenmiş bir sözleşme olmasına rağmen İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan hükümlerin Evde Hizmet Sözleşmesinin tarafları açısından da geçerlidir ve uygulanabilir. Uygulama da bu yöndedir. Sonuç olarak evde çalışarak hizmetin verilmesi İş Kanunu'nun uygulanmasına engel değildir¹¹.

Evde Hizmet Sözleşmesinin taraflarının hukuki statülerine baktığımız zaman işçinin gerçek kişi olduğunu görmekteyiz. Fakat işveren kamu hukuku kişisi olabileceği gibi, özel hukuk kişisi de olabilir¹². O halde işçi bir tüzel kişi olarak hizmet veremez. İşçi gerçek kişi olarak bu sözleşmenin tarafıdır. İşveren ise gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir. Bununla birlikte doktrinde bu işi ancak gerçek kişinin yapabileceği vurgulanmıştır¹³. O halde bir boncuk işini aracı bir firmanın alması ve bu işi bitirecek işçileri bulması durumunda Evde Hizmet Sözleşmesinden söz edemeyiz. Ancak işi yapacak olan gerçek kişi ile bu sözleşme yapılabilir. Evde Hizmet Sözleşmesinin ruhunda olması gereken de işçinin gerçek kişi olmasıdır.

C. İşin Şahsen Yerine Getirilme Zorunluluğunun Olmaması

İşçi işveren ilişkisinde sözleşme gereği yapılacak iş, işçi tarafından şahsen yerine getirilir¹⁴. İşveren işyerinde işin yapılmasını işçiden bekler. İşçi işi bir başkasına yaptırmaz. Evde Hizmet Sözleşmesinde ise bu durum daha esnektir. İşçi işi şahsen yerine getirebileceği gibi işi evdeki diğer üyelerin yardımı ile de yapabilir. İşveren işçiden işi şahsen yapmasını beklemeyebilir ve şahsen yapılabılır.

⁷ ŞEN, s.479; TOZLU, Emine: “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri Ve Tele Çalışma Ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, SDÜVD, 3(4), 2011, s.101.

⁸ TOPGÜL, Seda/AKPINAR, Fatih: “Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları”, SGD, 7(2), 2017, s.165.

⁹ Aynı görüş için bkz. KANDEMİR, s.1.

¹⁰ ELBİR, Halid Kemal: İş Hukuku, İstanbul 1987, s.60; EKONOMİ, Münir, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s.73; NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 1994, s.132; ŞEN, s.482.

¹¹ SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 10.Baskı, İstanbul, 2014, s.267; ŞEN, s.483.

¹² EREN, s.579; ŞEN, s.481.

¹³ YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s.502.

¹⁴ KARACA, s.374; KANDEMİR, s.156; GÜLVER, s.108; ŞEN, s.479.

yapılmadığını da kontrol etmez. İşverenin, işçinin ev halkından yardım alarak bitirdiği işleri teslim almama gibi bir şansı da yoktur.

İşçinin, ev halkının yardımını alması aile bireylerinin kendi aralarındaki yardımlaşma olarak da kabul edilebilir¹⁵. Bununla beraber bu yardımlaşma bir sözleşmeye de dayandırılabilir. İşçi ev halkı ile kendi arasında bir sözleşme yapabileceği gibi, işveren işçi ve ev halkıyla Evde Hizmet Sözleşmesini imzalamış olabilir. Alt hizmet sözleşmesi olarak da tanımlanabilen bir sözleşme ilişkisi kurulmuş olabilir¹⁶.

TBK m.461’de geçen ifadeye baktığımızda işin “*aile bireyleriyle birlikte*” de yapılabileceği düzenlemiştir. Aile bireyleri olarak belirgin bir ayırım düzenlemiştir. Bu düzenleme ışığında, aileden olmayan bir başka kişinin bu işi yapamayacağı sonucu çıkmaktadır. Öte yandan, Türk toplumunun aile bireyleri olarak kabul ettiği kişiler, çekirdek aile kavramından daha farklı ve geniş olabilmektedir. Sözleşmenin uygulanmasına bakıldığında aile bireylerinin dar manada anne, baba, çocuk; geniş manada anne, baba, çocuk, hala, dayı, amca, teyze, büyükanne büyükbaba ve bunların çocuklarını içine alan topluluk olarak mı değerlendirileceği yoksa komşunun, arkadaşın dahi aile bireyi olarak kabul edildiği kültürel anlayışlar olduğunu da göz önüne alarak; aileden sayabildiğimiz bu komşu, arkadaş, evde kalan hizmetli, bakmakla yükümlü olunan 3. kişiler gibi kişilerin de Evde Hizmet Sözleşmesi kapsamında aile bireyi olarak kabul edilmesine imkân olup olmadığı hususunun da üzerinde durulması gerekmektedir. Maddeyi dar düşündüğümüz zaman aile bireylerini altsoy-üstsoy olarak düşünmek yerinde görülse de, en kolay bir iş olarak boncuk işinin komşular ile de yapılabileceği gerçeklik açısından önemli bir tespittir. Her ne kadar maddeyi gerçeklik açısından yorumladığımız zaman kanun 3. kişilerden söz etmemektedir. Bu sebeple ilgili maddenin yeniden düzenlenmesi ve Türk toplumuna göre yeniden değerlendirilmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Öbür türlü sözleşmelerin nispiyeti ilkesine göre işin tarafı sözleşme ile bağlı olacak ve işi bir başka üçüncü kişiye yaptırmış olsa dahi sorumlu yine kendisi olacaktır. Bir diğer varılacak sonuç ise, mevzuatta özellikle ev halkı kavramının kullanılması bu işin şahsen yapılmasına gerek olmadığı hususunda özel bir düzenleme olarak da yorumlanabilir. Böylece amaç ev halkının ya da komşu kadının korunması vs değildir.

Bununla birlikte, iş eğer sadece işçi tarafından yapılan bir iş ise bu durumda işçi işi şahsen yapmalıdır. Diyelim ki sanat galerisi olan bir işveren bir ressam ile anlaştağında ve iş ilişkisi Evde Hizmet Sözleşmesi olarak karar verildiğinde, işveren işi işçiden şahsen yerine getirmesini bekler. Ancak, misli bir eşyanın üretiminde işverenin böyle bir beklentisi olmaz. Bir başka örnek de tercümanlık hizmeti veren işçinin çevirileri evden yapması ve beraberinde başka çevirmenlerle çalışmasından dolayı işverenin işi teslim almama gibi bir durumu yoktur.

İş Kanunu m.4/d’nin uygulanması durumunda Evde Hizmet Sözleşmesi’ne göre işin şahsen yerine getirilme zorunluluğunun olmaması durumu TBK m.461 ile çelişki yaratabileceği tartışılabilir¹⁷. Fakat ortada özel bir düzenleme vardır. O halde uygulamada bu kısımlar doğru değerlendirilmelidir.

D. İşin Yapılacağı Yer ve Malzemelerin Temini

Bu sözleşmenin amacında işin tam ve zamanında bitirilmesi esastır. İşçi işi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde tamamlayabilir¹⁸. Bu sözleşmenin tercih edilmesinde özellikle malzemeleri işçinin temin etmesinden kaynaklı bir iş ilişkisi vardır¹⁹. Parça başı iş için malzemeler genellikle işveren tarafından sağlanırken, toprakta ekilen biçilen bir ürün için malzeme tamamen işçiye ait olabilmektedir²⁰. Hizmet sözleşmesinde işçi, işi işverenin işyerinde yerine getirirken, Evde Hizmet Sözleşmesinde işçi işi kendi evinde²¹ veya belirlediği bir başka yerde tamamlar.

III. EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI

A. Genel Olarak

Evde Hizmet Sözleşmesi işçi ve işveren arasında kurulmuş esnek bir sözleşmedir. Kurulmuş olan bu sözleşmenin çalışma koşulları işyerinde yapılan çalışma koşullarına göre daha az kontrollüdür. Bununla beraber işçinin işyerine gelerek vermiş olduğu hizmetten daha hafif şartlara sahiptir. Evden çalışma olarak kabul ettiğimiz bu iş ilişkisinin çalışma koşulları esnektir. İşçi

¹⁵ KILIÇOĞLU, s.439; SARIHAN, s.204; ZEVKLİLER/GÖKYAYLA, s.451; TOPGÜL/AKPINAR, s.169.

¹⁶ EREN, s.580.

¹⁷ KANDEMİR, s.151.

¹⁸ YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s.501; TOPGÜL/AKPINAR, s.171; ZEVKLİLER/GÖKYAYLA, s.451.

¹⁹ ZEVKLİLER/GÖKYAYLA, s.451; TOPGÜL/AKPINAR, s.169.

²⁰ ŞEN, s.480.

²¹ KANDEMİR, s.144.

işyerinden uzak bir yerde işi yürütmektedir²². Aynı zamanda işçi işi bizzat yerine getirmek zorunda da değildir. Bu sebeple bu çalışma sisteminin koşulları mevzuatta belirlenmiş olsa da tarafların suiistimaline çok açıktır. Zira denetim yetersizdir. Belirli bir güven ilişkisi esastır.

B. Çalışma Koşullarının Bildirilmesi ve Belirlenmesi

İşveren iş ilişkisinden kaynaklı olarak işçiye çalışma koşullarını TBK m.462 gereğince bildirmelidir. İşveren işçinin çalışabileceği ortamı da hazırlamalıdır. İşçi vereceği hizmeti işverenin gösterdiği yerde değil de kendi evinde sürdürmek istediğinde yine işçi ve işveren arasında çalışma koşullarının belirlenmesinin dışında çalışma koşullarının bildirilmesi gerektiği TBK m.462’de düzenlenmiştir.

İşveren bu bildirim yaparak işin istenilen şartlarda gerçekleşmesini sağlamayı amaçlamış olur. Şayet işin yapılabilmesi bir üretim gerektiriyorsa ve bu üretim için bir malzeme kullanılacaksa bu malzemenin nasıl temin edileceği de belirlenmelidir. Bu sözleşme türünde en çok karşılaşılan durum ve evde hizmet verilmesindeki asıl yarar, işin sonuçlanmasında kullanılacak malzemenin işçi tarafından temin edilebilmesidir²³. Bu değerlendirme ışığında baktığımızda eser sözleşmesi ile benzer yönlerin de olduğunu söyleyebiliriz. Eser sözleşmesi de aynı şekilde işin istenilen şartlarda yapılmasını amaçlamaktadır. Eser sözleşmesinde işin sonuçlanması kadar sözleşmede belirlenen şartlara göre tamamlanması da beklenmektedir. Bu durum Evde Hizmet Sözleşmesi için de geçerli olacaktır. Her iki sözleşme de işin istenildiği gibi yapılması beklenir. Hâlbuki iş sözleşmesinde işin yapılıp yapılmaması önem arz etmektedir²⁴. Bir diğer tespit, eser sözleşmesinin de uzaktan yapılabilmesidir. Bu nokta Evde Hizmet Sözleşmesi ile benzerlik oluşturmaktadır. Fakat her iki sözleşme, işin yapılması ve sonucu bakımından birbirinden farklıdır.

İşçi ve işveren aralarındaki anlaşma gereğince işçinin temin edeceği malzeme için bir avans verilmesini veya ödemenin yapılmasını TBK m.462 hükmü gereğince kararlaştırabilirler. Yasa koyucu bu durumun yazılı olarak bildirilmesi gerektiğini düzenlemiştir²⁵. Burada yasa koyucu, her iki tarafın da sadece dürüstlük kuralları çerçevesinde sürdürebilecekleri bir işi resmi olarak yazılı hale getirilmesini belirterek her iki tarafın da yararına olacak ve her iki tarafı da koruyacak bir düzenleme yapmayı amaçlamıştır. Taraflar yazılı olarak bir bedel belirlememiş ve bu bedeli birbirlerine bildirmemişlerse, bu durumda ödenecek bedel yasa koyucunun yapmış olduğu tanıma göre; “*bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir*” şeklindedir²⁶. Böylece her iki taraf da yazılı bir bildirimde bulunmadıklarından dolayı birbirlerinden fahiş bir bedel isteyemeyeceklerdir. Mesela işçi bu iş sonunda “*benim hak ettiğim bedel bu değil*” şeklinde bir savunma içine giremeyecektir²⁷. TBK m.462 ile işçinin çalışma koşulları belirlenmiştir²⁸. Böylece işçi ve işveren arasında bu iş neticesinde bir aksaklık olmasının da önüne geçilmiş olur.

IV. İŞÇİNİN ÖZEL BORÇLARI

A. İşin Yapılması

TBK m.463/I’ e göre işçi, işi belirlenen zamanda bitirmek ve teslim etmekle yükümlüdür. İşin ne zaman biteceği işveren tarafından işçiye bildirilir. İşçi teslimden itibaren işi zamanında bitmelidir. Esnek bir çalışma şekli olduğu için işverenin kontrol mekanizması burada zayıflamış olduğundan kontrol işçide olmuş olur. Sonuç odaklı bir iş ilişkisi meydana gelmekte ve işçi işin özenle yapılması kadar işi zamanında bitirmekle sorumludur.

İşin bitirilme süresi işçi ve işveren arasında yazılı olarak yapılmak zorunda değildir. İşveren işin niteliğine dayanarak bitirme süresini işçiye bırakmış olabilir. İşveren için işin bitirilme süresi önemli ise sözleşmeye bu durumun da yazılması önemlidir²⁹.

B. İşveren Tarafından Temin Edilen Malzemelerin Özenli Kullanımı

İşveren işin görülmesini istiyorsa malzemeleri temin etmekle sorumludur. İşçi ile işveren arasındaki anlaşma gereğince işçi işin görülmesinin yanında malzemeleri de temin edecekse bu kere malzemenin temini işçinin sorumluluğundadır. İşçinin malzemeleri temin edememesi veya malzemelerin temininde gecikme olması halinde, mallar süresinde teslim edilemez duruma

²² KARAKOYUN, Funda: “Home Ofis -Evden Çalışma- Yöntemi ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler”, UYİİD, 12(29), 2016, s.144.

²³ ZEVKLİLER/GÖKYAYLA, s.451; TOPGÜL/AKPINAR, s.171.

²⁴ GÜLVER, s.104.

²⁵ YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s.502; ZEVKLİLER/GÖKYAYLA, s.452.

²⁶ KILIÇOĞLU, s.439; ŞEN, s.479.

²⁷ Ayrıntılı olarak bkz. YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s.502; ZEVKLİLER/GÖKYAYLA, s.452; KARACA, s.380.

²⁸ YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s.502; ŞEN, s.496.

²⁹ EREN, s.580.

gelecektir. İşçi malzemeleri temin etmekte bir sorun yaşarsa bu durumu derhal işverene bildirmelidir.

Yasa koyucu TBK m.464/1 düzenlemesi ile işçiye özel bir borç yüklemiştir. İşçi, işverenin vermiş olduğu malzemeleri korumak ve güvende tutmak zorundadır. Aynı şekilde işçiden beklenen bir diğer özen de işin zamanında teslimi ve istenilen şekilde bitirilmesidir. İşçi, işverenin vermiş olduğu malzemeleri ve varsa iş araçlarını kullanırken gereken özeni göstermeli ve oluşabilecek her türlü olumsuz olasılığı da işverene bildirmelidir. Aslında işçiden beklenen bu iş için bir hesap vermesidir. İşin sona ermesiyle birlikte kalan herhangi bir malzeme veya iş aracı var ise, işçi bunları da işverene teslim etmekle yükümlüdür. Uzaktan çalışma modelinde de işveren uzaktan hizmet gören işçisinden aynı özeni bekler. İşçiye teslim edilen malzeme veya iş araçları işçinin kendi kusurundan kaynaklı olarak kullanılmaz hâle gelirse, işçi işverene karşı malzemenin veya iş aracının kullanılmaz hâle geldiği gündeki “*rayiç bedel*” kadarı ile sorumlu olacaktır.

C. İşveren Tarafından İş Araçlarının Sağlanması

İşçi, işe başlamadan önce kendisine teslim edilen malzemeyi veya varsa iş aracını kontrol etmekle yükümlüdür. Zira işçiye teslim esnasında malzemelerin ayıplı, hasarlı olması veya teslimden sonra malzemelerde ayıp ve hasar çıkması durumu söz konusu olabilir. Aynı durum, malzeme ve varsa iş aracının işverene iadesi esnasında, işverenden de beklenen özen yükümlülüğüdür. İşçi işin görülmesi sırasında işverenin kendisine teslim ettiği malzemenin bozuk olduğunu fark ederse bunu derhal işverene bildirmekle yükümlüdür. Yine benzer şekilde, kullanılan bir iş aracı varsa ve bu iş aracının bozuk olduğu anlaşılırsa işçi işe devam etmeyi bırakmalı ve bu durumu derhal işverene bildirmelidir.

TBK m.464/2’ göre, işçinin işe devam etmeden veya başlamadan önce, işverenin talimatını beklemesi hususları düzenlenmiştir³⁰. Böylelikle, işçinin, işveren tarafından talep edilen işi belirlenen standartlarda tamamlaması sağlanır ve sonradan işçi üzerine herhangi bir sorumluluk kalmasının da önüne geçmiş olur. Malzemelerin veya aletlerin sıkıntılı olması durumu, teslimden sonrada ortaya çıkmış olabilir. Böylesi bir durumda işçiden beklenen; durumu derhal işverene bildirilmesi ve işverenden gelecek talimatı beklemesidir.

İşveren süreli bir iş için işçiye iş aracı teslim etmiş olabilir. Bu durumda işçi işi zamanında teslim etme kaygısı içinde olacaktır. İşveren işçiye iş araçlarını teslim etmeden önce özenli bir şekilde gerekli bakım veya onarımını yapmalı ve kontrol etmelidir. Sonrasında teslim edilmeli ve TBK m.464’e göre işçiye bildirim yükümlülüğü verilmelidir. Aksi halde tüm sorumluluğun ilgili maddeye dayanılarak sadece işçiye bırakılması uygun olmayacaktır. Zira ortada süreli bir iş vardır ve işin zamanında teslim edilmemesinden kaynaklı olarak işveren zarara uğrayabilir. Tüm bu sorunların yaşanmaması adına baştan gerekli tedbirler alınmalıdır.

D. İşçinin Özen ve Sadakat Yükümlülüğü

İşçi işini yerine getirirken özen göstermeli ve işverenin menfaatini korumalıdır. TBK m.396’a göre; “*İşçinin özen ve sadakati düzenlenmiştir.*” Bu madde işçinin bağlılık borcu olarak da kabul edilir³¹. Genel hizmet sözleşmesinde düzenlenmiş olan özen ve sadakat yükümlülüğü Evde Hizmet Sözleşmesi için de geçerlidir. İşveren için bu sözleşme türünde işi işyerinin dışında yaptırmanın dezavantajları olsa da; özen yükümlülüğü, işverenin, işçisinden, işyerinde faaliyeti durumunda göstereceği özeni evinde de göstermesini beklemesine olanak sağlamaktadır. İşverenin işçiden beklediği özen, yer ve mekâna bakılmaksızın malların istenildiği gibi hazırlanmış ve gerekli özenin gösterilmiş olmasıdır.

İşveren tarafından işçiye malzeme temini yapılmış veya iş aracı verilmiş ise işçiden beklenen özen yükümlülüğü malzemeler ve iş araçları için de geçerlidir. TBK m.396/2’de özen yükümlülüğünün gerekliliği ve bu sorumluluğun sonuçları düzenlenmiştir. Kanun tarafından düzenlenmiş olan bu ve benzeri hükümlerin sözleşmede de yazılması önemlidir.

Özen ve sadakat yükümlülüğü mevzuatta işçi için düzenlenmiş olsa da aslında her iki tarafı ilgilendiren ve sözleşmenin her iki tarafı içinde geçerli bir düzenlemedir. Özenli bir şekilde teslim edilen malzemeler kadar bitirilen işin teslimine kadar her iki taraf sadakat yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Bu sebeple her iki taraf da karşılıklı sorumluluklarını korumalıdır.

Esnek çalışma modelinin denetimi, sadakat ve özen yükümlülüğü Evde Hizmet Sözleşmesi düzenlemesinden daha ayrıntılı bir şekilde yapılmalıdır. Zira esnek çalışmanın iş alanları daha fazla ve boncuk işinden öte bir sorumluluk gerektirebilir. Bu sebeple bu çalışmada verdiğim tavsiyeler

³⁰ KILIÇOĞLU, s.440; YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s.503.

³¹ ŞEN, s.480; YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s.459.

doğrultusunda yenilikler yapılacaksa, her madde tekrardan ele alınmalı ve sistematikte yeniden gelişen teknolojiye ayak uyduracak şekilde düzenlenmelidir.

V. AYIPLI ÜRÜN

A. İşçinin Kusurundan Kaynaklı Ayıplı Ürün Teslimi

Evde Hizmet Sözleşmesinin şartlarına göre yapılan iş işverenin istediği koşul ve şartlarda teslim edilmelidir. Ayıplı ürünün teslimi halinde işveren ürünleri ayıp hükümlerine dayanarak almayabilir. Fakat genel ayıp hükümlerinin uygulanmasından önce yasa koyucu ayıplı ürün halini mevzuatta düzenlemiştir³². TBK m.463'deki düzenlemede dikkat çeken önemli husus “kusur” durumudur. Şayet işteki ayıp işçinin kusurundan kaynaklanmışsa, giderilmesi mümkün olan ayıplar işçi tarafından giderilmelidir. Bu ayıpların giderilmesinde şayet yeniden malzeme kullanılacak veya ekstradan yeni bir masraf çıkacak olursa bu durumda tüm masraf işçi tarafından karşılanacaktır. Nitekim TBK m.463/2’de ayıpların nasıl giderileceği düzenlenmiştir³³.

Mevzuattaki düzenlemede konuyla ilgili sadece işçi açısından bir değerlendirme yapılmıştır. Yapılan işin ayıplı olması özellikle işin işçi tarafından ve evde ifa edilmesinden ve malzemelerin de işçi tarafından sağlandığı durumlardan kaynaklı olacağı için yasa koyucunun sadece işçi açısından bir düzenlemeyi tercih ettiğini söyleyebiliriz. Şayet malzemeler işveren tarafından sağlanmışsa, işçi işverenin ayıplı malzeme teslim etmesi durumunda bunu derhal işverene bildirmelidir. Her ne kadar düzenlemeye göre bu bildirim yapılması gerektiği söylene de işverenin sorumluluğu ve malzemeyi ayıplı teslim etmesinden dolayı doğacak maddi ve zamansal sıkıntılardan sorumlu olmalıdır.

B. Ayıplı Ürünün Tesliminde Bildirim Süresi

İşçi, işverenin talep ettiği ürünleri istenen şartlarda ve standartlarda teslimini sağlamakla yükümlüdür. İşveren teslim aldığı ürünü bir haftalık süre içinde incelemekle ve bu inceleme neticesinde tespit edilen ayıplar var ise bu hususu yine aynı sürede işçiye bildirmekle yükümlüdür. Bir diğer deyişle, teslimden itibaren bildirim süresi TBK m 465’e göre bir haftadır. Nitekim anılan maddede “...varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir” düzenlemesinin yer aldığını görmekteyiz. İşveren süresinde bildirimde bulunmaması durumunda ürünü teslim aldığı haliyle kabul etmiş sayılacaktır.

Ayıplı ürünün teslim süresi her ne kadar mevzuatta düzenlenmiş olsa da, bazı ayıplar sonradan ve geçen uzun bir süreden sonra çıkabilmektedir. Özellikle teknolojik işlerin uzaktan yapıldığı ve denetiminin de yeteri kadar olmadığı bir iş için ayıpların belirlenmesi uzun bir zaman alabilmektedir. Esnek çalışma sürecinde işçi uzun yıllar boyunca işyerinde ve işverenin denetiminde işini yapmakta ve mevcut bir ayıp işyerinde hızlı bir şekilde bildirilmekteydi. Özellikle yeniçağla beraber bu duruma hızlı adapte olduğu için işçi iş için teslim edilen malzemenin ayıplı olduğunu geç fark edebilir. Yine işçi işi özenle yapmış olmasına rağmen işverene ayıplı teslim edebilir. Bu durum beklenmedik sebeplerden kaynaklanmış olsa da ortada ciddi sıkıntılar doğabilir. İşveren ürünü ayıplı almak istemiyorsa tüm tedbirleri sağlamış olduğundan emin olmalıdır. Bu sebeple bu tespitler yapılırken sürecin işleyişindeki aksaklıkların önlenmesi açısından yasal düzenlemeler hızlı ilerleyen teknolojiye ayak uyduracak şekilde ilerisi görülerek yapılmalıdır.

Ayıp bildirim süresi kadar ayıp bildiriminin yazılı olarak yapılması gereklidir. Meydana gelen ayıbın nereden ve kimden kaynaklı olduğunun tespiti ve beraberinde bildirimde uyulması beklenmelidir. İşçi işi işyerinde olsaydı nasıl teslim edecektiye, işçi işi evden/uzaktan yaparak teslim etmesi ile arasında herhangi bir fark olmamalıdır. Bu sebeple imkânların eksik olduğu bahanesi ileri sürülemez. Tam bu noktada şunu söyleyebiliriz, işveren uzaktan çalışma modelini kabul etmekle yetinmemeli ve işçinin işyeri olarak kullanacağı evinin imkânlarını da kontrol etmelidir.

VI. İŞVERENİN ÖZEL BORÇLARI

A. Ürün Teslimi, Kabul Süreci ve Ayıp Bildirimi

TBK m.465’de işverenin özel borçları olan ürün teslimi/kabulü ve ayıp bildirimini; işverenin ürünleri kabul süreci yasa ile düzenlenmiştir. Bu sürenin bir haftalık kesin süre olduğunu söyleyebiliriz. Zira işveren bu süre içerisinde gerekli incelemeyi yapmaz ve ürünlerdeki ayıplı işçiye bildirmez ise, ürünleri mevcut haliyle kabul etmiş sayılacaktır³⁴.

³² GÜLVER, s.113.

³³ KARACA, s.386; KANDEMİR, s.159; GÜLVER, s.112; ŞEN, s.497.

³⁴ KILIÇOĞLU, s.440; YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s.504; GÜLVER, s.113.

Ürün teslimi, kabul süreci ve ayıp bildirimini içeren açıısından kısıtlı bir süre içerisinde yapılmaktadır. İşveren işçinin işi zamanında bitirmesini bekler. Zira işveren bitirilen işi bir başka pazarda sunuyor olabilir. Bu süreç esnek/evden çalışma modelinde daha ayrıntılı olarak ele alınmalıdır. İşveren herhangi bir sorun yaşamak istemiyorsa teslim sürecini ve varsa ayıpların bildirimini yaparak işçinin bitirdiği işi düzeltmesini isteyebilir. Sürecin doğru yönetilmesi ve işçi işveren arasındaki işin teslimi, işin yapılması gibi önemli süreçlerin doğru yönetilmesi gerekir. Yapılan iş Evde Hizmet Sözleşmesini oluşturan iş kollarından daha ayrıntılı olarak düşünüldüğünde denetimin yapılması gerektiği sonucu doğmaktadır. Zira iş işçiye teslim edilip işin teslim süresi beklenirse yaşanacak aksaklıklara bir çözüm bulunamaz. Özellikle de iş süreli bir teslim süresine bağlı ise ve zincirleme olarak başka alıcılar var ise önem arz edecektir. Mesela mimari tasarımın bir sözleşmeye bağlı olarak yapılması ve teslimi gerekiyorsa, işveren denetimi doğru yapmak ve sadece işin teslim süresine bağlı kalmamalıdır. Aksi halde işin gecikmesinden kaynaklı tazminat borcu ile karşı karşıya kalabilir. İşçi de yasal süreye uyarak işi teslim etse dahi işverenin üçüncü kişiyle olan sözleşmesinin süresine uymayabilir.

B. Ödemelerin Yapılması “Ücret”

TBK m.466’da ödemelerin nasıl yapılacağı düzenlenmiştir³⁵. Evde Hizmet Sözleşmesi işçi ile işveren ilişkisinden doğan diğer sözleşmelerden farklı değildir. Düzenlemede ücret olarak belirtilen hususu, maaş olarak da nitelendirmek mümkündür. Zira kurulan ilişki, bir işçi- işveren ilişkisidir. İşçi görülen işin bedeli olarak bir ücreti hak etmektedir.

Ödemelerin süresi bu sözleşme ilişkisinde özel olarak düzenlenmiş olup, aralıklı veya aralıksız çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır. İşçi ve işveren arasında imzalanmış olan hizmet sözleşmesi aralıklı çalışma olarak belirlenmişse ödemeler ürün tesliminde yapılmaktadır³⁶. Eğer aralıksız bir çalışma şekli belirlenmişse bu durumda da ödemeler on beş günde bir yapılmaktadır³⁷. Aralıksız çalışmaya getirilen bir diğer ödeme dönemi de ayda bir yapılan ödemedir. Yasa koyucu asıl ödeme süresi olarak belirlediği on beş günlük süre yönünden herhangi bir rıza aramamıştır. Bununla beraber şayet ayda bir ödeme yapılacaksa bu durumda işçinin rızası aranmaktadır. Düzenlemeye baktığımızda ücretin ödenme zamanının belirlenmiş olması emredici niteliktedir. Buradan hareketle tarafların ödeme süresini kendi arasında değiştirmiş olması halinde, ücretin ödenmesi için belirlenen yeni sürelerin geçerli olmayacağını söyleyebiliriz. Bu noktada yapılacak sözleşme de kanaatimizce geçerli olmayacaktır.

Evde Hizmet Sözleşmesinin yapılmasında aralıklı veya aralıksız ödeme yapılmasına bakılmaksızın bir “hesap özeti” verileceği mevzuatta düzenlenmiştir. Bu şekilde bitirilen işin ne olduğu ve ödenen bedelin hangi ürün ve miktarı karşıladığı yazılı hale getirilmiş olacaktır. Ödemelerde bir kesinti yapılmışsa bu durum hesap özetiinde “miktar” ve “sebeb” bildirilerek gösterilir.

C. Aralıksız Çalışmada, Ürünü Kabulde Temerrüt yahut İşçinin Engellenmesi Durumunda Ücret Ödemesi

Aralıksız çalışma olarak belirlenen Evde Hizmet Sözleşmesinde işveren işçinin aralıksız çalışma neticesinde bitirmiş olduğu ürünleri teslim almakta gecikmiş veya hiç teslim almamış olabilir. Bu husus işverenin ürünü kabulde temerrüde düşmesine sebebiyet verir. İşveren işçinin tamamladığı ürünü kabulde temerrüde düşmesi durumunda yine ücret ödemek zorundadır³⁸.

Aralıksız çalışmada temerrüdün dışında, işçinin kişiliğinden kaynaklanan bir sebeple ve fakat kusuru olmaksızın çalışma engelleniyorsa işveren bu durumda da ücret ödemekle yükümlüdür. Bu durumun meydana gelmesinde işçinin bir kusuru olmaksızın çalışmanın engellenmesi “hizmet ediminin engellenmesi” olarak kabul edilmekte ve işveren işçiye ücret ödemekle yükümlü kılınmaktadır. İşverenin bu hükümlerin dışında meydana gelmiş bir durum söz konusu olduğunda ki bu husus mevzuatta “diğer durumlar” olarak belirtilmiştir, işçiye ücret ödemekle yükümlü olmayacağı TBK m.467’de düzenlenmiştir³⁹. Yasa koyucu bu düzenlemeyi yalnızca aralıksız çalışma için getirmiş olup, aralıklı çalışma halleri TBK madde 467 düzenlemesinin dışında tutulmuştur.

³⁵ YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s.504; KILIÇOĞLU, s.439.

³⁶ KILIÇOĞLU, s.440; YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s.504.

³⁷ GÜLVER, s.116.

³⁸ GÜLVER, s.116.

³⁹ KILIÇOĞLU, s.440.

VII. EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

A. Deneme Süresi

İşveren Evde Hizmet Sözleşmesini yaparken uzun süreli, aralıklı veya aralıksız bir iş ilişkisi içerisine girebilir. İş işçinin kontrolünde ve belirlediği yerde yapılacağından dolayı işveren işçinin evinde yapmış olduğu işlerin kalitesini gözlemleyemeyebilir. Zira işçi işi işverenin yerinde değil kendi belirlediği yerde bitirmek ve teslim etmek ister. Yasa koyucu işverenin mağduriyet yaşamaması ve işçinin yapacağı işin kalitesini ve sonuçlarını öğrenebilmesi için işverene işçiye “deneme süresi” verme hakkı tanımış olup, bu süre zarfında işveren, ürünlerin kalite ve standartlarını gözleme imkânına sahip olacaktır. İşçi ve işveren arasında kurulmuş bir sözleşme olmasına rağmen süreç deneme süreci içerisinde gerçekleşecekse işin yapılmasını ve ürünlerin hangi kalite ve standartlarda olacağı TBK m.468’de düzenlenmiştir⁴⁰. Doktrinde bir görüş, işçiye deneme amacıyla bir iş verilmesi bu ilişkinin sadece deneme süresi içerisinde kurulduğunu gösterir⁴¹.

Taraflar deneme süresi için bir iş ilişkisi içerisine girdikleri zaman sözleşmenin sona erdirilmesi veya feshinden söz edilmeyecek ve taraflar deneme sürecinden kaynaklı bir sona ermeyi kabul etmiş sayılacaktır. O halde bu süreçte hukuki yaptırımlardan söz etmemiş oluruz⁴².

B. Sözleşmenin Belirli veya Belirsiz Süre İçin Yapılmış Olması

İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir. Süre konusu işin ne amaçla verildiğini etkilemektedir. TBK m.468/1 düzenlemesinde olduğu gibi eğer verilen iş, işçiye deneme amacıyla verilmişse, bu durumun aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme deneme süresi için kurulmuş sayılacaktır. Bu durum sözleşmenin belirli veya belirsiz süre olarak değil, deneme süresi olarak belirlendiğini göstermektedir. Maddenin ikinci fıkrası ise hangi hallerde sözleşmenin belirli/belirsiz süreli yapılmış sayılacağına dair bir düzenleme içermektedir⁴³. İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılacaktır. Diğer durumlarda ise sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilecektir.

VIII. TEKNOLOJİK GELİŞMELER İŞİĞİNDA EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİ

Gelişen teknoloji ile birlikte işçi işveren arasında kurulmuş olan iş ilişkisinin devamında işin nerede ve nasıl yapılacağı konusunda geniş bir esneklik vardır⁴⁴. Bu durumda işveren açısından işin hangi zeminde bittiği değil, işin zamanında bitmiş olması önem arz etmiştir.

Evde Hizmet Sözleşmesi en fazla tekstil, giyim, tercümanlık, bilgisayar başı işler gibi alanlarda kendini göstermektedir. Ayrıca, Evde Hizmet Sözleşmesi yapılmadan da sanki Evde Hizmet Sözleşmesi varmış gibi devam ettirilen iş ilişkileri de söz konusu olabilmektedir. Burada önemli olan sözleşme değil, işin bitmesi gibi görünse de zaman içerisinde bu durumun avantajdan ziyade dezavantaja dönüşebildiğini de söyleyebiliriz. Zira ortada bir sözleşme yoktur ve her iki taraf da işin neticesine bakmaktadır. O halde şekle tabi bir iş ilişkisinden söz edemeyiz. Zira şekle tabi olduğunu kabul edecek olursak yapılan işin geçerli olup olmadığı tartışmalı olacaktır. Uygulamada bu tarz iş ilişkilerinin kurulması yazılı bir sözleşmeden çok sözlü kabul ile mümkün olmaktadır.

COVID-19 salgın hastalık beraberinde uzaktan çalışmayı getirmiştir. Aslında zorunlu olarak böyle bir çalışma şekline geçilmiştir. Burada tespit etmek istediğim birkaç husus bulunmaktadır. Mevcut iş sözleşmeleri uzaktan çalışma şartını taşımamakla birlikte Covid-19 etkisi ile uzaktan da yapılabilir. Bu durum mevcut iş sözleşmesinin Evde Hizmet Sözleşmesi’ne mi dönüştüğü sorusunu bize sordurduğu zaman şöyle yorum yapabiliriz. Sözleşme kendiliğinden başka bir sözleşmeye elbette ki dönüşmez. Mevcut salgın hastalık olağanüstü bir durumdur. Durumun iyileştirilmesi mümkündür ve işyeri politikası ile birlikte işler evden yürütülmeye çalışılmıştır. Diyelim ki, devam eden bir proje var ve bu proje üzerinde birlikte çalışma yapılması gerekiyor. Bu durum salgın hastalık ile beraber mümkün olmaktan çıkmıştır. Projenin tamamlanması eski sözleşme şartları ile devam ettirilir ve teknolojik imkânlar daha fazla kullanılır. Eğer işçi bu projede işverenin ekipmanlarını kullanıyorsa uzaktan çalışma durumunda işveren işçiye bu ekipmanları sağlamalıdır.

⁴⁰ KILIÇOĞLU, s.441.

⁴¹ GÜLVER, s.118; YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s.505.

⁴² “Deneme amacıyla verilen işin bitiminde işçiye başka bir iş verilirse, yeni bir iş ilişkisi kurulmuş olur” bknz. GÜLVER, s.118.

⁴³ GÜLVER, s.118.

⁴⁴ DEMİR, Fevzi/GERŞİL, Gülşen: Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma, KÜSBED, (16) 2008/2, s.69; ŞEN, s.477; TİLEV, s.135.

İşte tam bu noktada sözleşme Evde Hizmet Sözleşmesi gibi görünüyorsa da aslında mevcut iş sözleşmesi olağanüstü durumda uzaktan çalışma olarak geçici bir çözüm ile devam ettirilmiştir. Bu durumu sözleşmenin değişmesi olarak göremeyiz. İleriki zamanda işveren eğer isterse işçi ile yapacağı sözleşmeyi iş sözleşmesi olarak değil Evde Hizmet Sözleşmesi olarak yapabilir. Kanaatimce bu tarz ilerlemeler için mevzuatta yenilik yapılması elzemdir.

Teknolojik gelişmeler hiç durmadan devam etmektedir. Bu gelişmeler beraberinde yeni ve farklı iş olanaklarını ortaya koymaktadır. Teknolojik bir ağ desteği ile işler evden/uzaktan kolayca yapılabilir. En somut örneği eğitimin online olarak evden öğrenci/öğretmen tarafından takip edilerek tamamlanmasıdır. Bankacılık işlemleri telefon ve bilgisayar ile internet üzerinden yapılır hale geldi. Kadın istihdamının gelişmesi adına kadınlar evlerinde kurulan teknolojik sistem ile call center görevini sürdürebildiler. Tabii tüm bu gelişmeler mevcut yazılımın sadece şirket sınırları ile değil evlere ve mekân olarak belki de tatil beldelerine kadar giden geniş bir olanak ile kendini gösterdi. Tüm bu gelişmeler gösterdi ki yüzyüze/işyerinden hizmet zorunluluğunun olmadığı ve işverenin işçisine olan güvenle beraber kontrol mekanizmasının sağlanabilir olduğudur.

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, teknoloji geliştikçe çalışma alanları ve şartları da gelişmektedir. O halde bu gelişmelere ayak uydurma adına hukuksal yeni çözümlere ihtiyaç duymaktayız. Yapılacak değişiklikler sadece mevcut yenilikler ile değil önümüzdeki on yıl düşünülmelidir. Zira bilgi teknolojisi çok ileri bir noktaya gelmiştir ve sürekli de gelişmektedir.

IX. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN EVDE ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ (ILO⁴⁵ m.177)

Evde çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla oluşturulan bu sözleşmeye göre; *Evde çalışma, bir kişi tarafından yürütülen iş anlamına gelir*⁴⁶. Bu tanım ile evde çalışmanın çalışma koşulları olarak esnek bir model olarak kabul edilmesi beklenmektedir⁴⁷. Uluslararası çalışma örgütü tarafından kabul edilen Evde Hizmet Sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmamıştır⁴⁸. İşçi işi şahsen ve evinde gerçekleştirir. İşverenin bu sözleşme gereğince işçiye karşı sorumluluğu doğmuş olur. Fakat işçi işi ev halkına yaptırdığında bu tavsiye kararına göre işveren ev halkından sorumlu olmamaktadır⁴⁹.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre evde çalışma sözleşmesi; işin işçi tarafından yerine getirilmesi yanında *'aracılık'* yapılarak işin yerine getirilmesiyle de gerçekleşebilir⁵⁰. TBK m.404'de *'aracılık ücreti'* düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; işçi belli işlerde aracılık ederse, yapmış olduğu bu hizmete karşılık *'aracılık ücreti'* alabilir. Genel hizmet sözleşmesi içinde yer alan aracılık ücreti durum ve şartlara göre Evde Hizmet Sözleşmesi için de uygulanabilir. Uygulanabilir olması halinde Evde Hizmet Sözleşmesi aracı ile yapılırsa bir aracılık sözleşmesinin doğmayacağını söyleyebiliriz. Sözleşmenin tarafı olarak işi başka kişilere, mesela ev halkına yaptırarak işi sona erdirmiş olması bu ücreti almak için yeterli değildir. Şayet işçi işi ev halkına yaptırmak suretiyle bu iş için aracılık ücreti isterse ortada bir hizmetten ama işçi işveren arasında yapılmış bir Evde Hizmet Sözleşmesinden söz edemeyiz.

X. EVDEN ÇALIŞMANIN FAYDALARI VE HUKUKUMUZDA UYGULANABİLMESİ

Değişen teknoloji ile evden çalışmak isteyen kişilerin sayısı giderek artmaktadır. Bununla beraber birçok büyük şirket, çalışanlarının rahat bir ortamda çalışmalarını ve beklenen verimi

⁴⁵ ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü,

⁴⁶ ALP, Elif/SÖNMEZ, Özge Alev: "İlo: UÇÖ'nün 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi, TÜHİS, İHİD, 23(5/6), 2011, s.16; KARACA, s.374; KANDEMİR, s.147; Doğan, Sait, "21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri Ve Topluların İş Hayatına Uygulanması", s.94.

⁴⁷ Ülkelerle göre kısmi çalışma tabloları için bkz. AKGEYİK, Tekin: "Ülke Örnekleri ile Türkiye'de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü", SGD, 7(2), 2017, s.37; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadınların iş hayatında aktif yer alması açısından ev eksenli çalışma modeli için bkz. AŞKIN, Elif Özlem/AŞKIN, Umur: "İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma", MSAD, 8(Ek sayı:1), 2019, s.979.

⁴⁸ Onaylanan sözleşmeler için bkz. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>

⁴⁹ KANDEMİR, s.148; EYRENCİ/BAKIRCI, s.34.

⁵⁰ KANDEMİR'e göre; *'Aracı, bir işçi olarak mı, evde çalışana karşı yükümlülükleri olan bir işveren olarak mı veya bağımsız çalışan biri olarak mı nitelendirilecektir...birçok ülke hukuku bu konuya ilişkin bir düzenleme getirmemişti'* bkz. KANDEMİR, s.147; EYRENCİ/BAKIRCI, s.35; KUYUCU, Mihalıs: "A Descriptive Study on University Students' Perspectives and Opinions on Teleworking Method For Human Resource Policies of Businesses", International Journal of Society Researches, 11(18), 2019, s.1097.

göstermeleri amacıyla işyerinde birçok aktivite, spor salonu, dinlenme salonları yaparak çalışanları işyerine gelmeye ve işyerinde mutlu olmalarına teşvik etmektedir. Birtakım şirketler de yatırımı sosyal alanlara harcamak yerine, haftanın belirli bir günü evden çalışmayı teşvik etmektedir.

Evden çalışma yöntemini uygulayan birçok şirket bu sistemi profesyonel bir ağ üzerinden yürütebilmektedir. Şöyle ki; işçi, işverene belirlediği gün ile beraber vereceği hizmeti ‘evden çalışma’ olarak işaretleyerek onay gönderme uygulaması ile özel “Aplikasyon” sistemini kullanarak işini evde tamamlamaktadır. Evde Hizmet Sözleşmesi ise daha geleneksel bir çalışma modelini bünyesinde barındırmaktadır.

Evde Hizmet Sözleşmesi’nde tam anlamıyla bir mesai kavramı yoktur. Daha esnek bir çalışma öngörülmektedir. Saat sınırlaması veya belirli saat aralığı bu sözleşmede uygulanmamaktadır. Buradaki amaç işin belirlenen tarihte tesliminden ibarettir. İşçi bu şekilde esnek bir çalışma programı içindedir. Sonuç olarak evde çalışma bağımsız ve esnek bir çalışmayı beraberinde getirmektedir. Bu rahat iş ortamında aynı zamanda bir ücret ödemesi de yapılmaktadır⁵¹.

A. İşveren Açısından Olumlu ve Olumsuz Yönleri

İşverenin esnek çalışma modelini veya evde hizmet şeklini tercih edip uygulayabilmesi ancak işin bu şekilde yapılmasının mümkün olmasına bağlıdır⁵². İşveren için önemli olan işçinin işyerine gelerek mesaisini tamamlaması değil, işçinin verilen işi zamanında bitirmesidir.

İşveren işçinin evinden çalışmasını kabul etmek zorunda kalsa da işyerinde aktif olarak görev yapmasını daha çok ister. Zira bu şekilde işçi üzerinde güç ve disiplin oluşturmaktadır. İşveren, verilen işin biteceği süreyi bilerek işin bitirilme süresini belirlemektedir. İşçiden de bu süreye riayet etmesini beklemektedir. İşçi, işverenin işin bitirilmesi için vermiş olduğu süreyi işyerinde çalışma süresini dikkate alarak daha esnek bir çalışma saatiyle kendisi belirlemektedir. Böylece işin gün içinde bitirilmesi şartı var olsa da işçi işi gündüz mesai saati dışında gece de tamamlayabilir. Bu durum ancak süreli olmayan işler için mümkün olacaktır.

İşveren esnek/uzaktan çalışmanın alt yapısını ve kontrolünü iyi bir şekilde ve hukuki bir zeminde doğru bir şekilde oturabilirse mevcut düzenini korurken harcamaları da azalacaktır. Böylece işçi rahat bir çalışma ortamında kendini özgür hissederken işveren de servis, yemek, elektrik, su v.b birçok temel giderin maliyetinden de kurtulmuş olacaktır.

B. İşçi Açısından Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Evde Hizmet Sözleşmesinin işçi açısından en önemli avantajı rahat bir ortamda daha doğrusu kendisinin belirlediği ortamda kendi düzenine göre hazırladığı ortamda çalışabilmesidir. Mesela bir kadının küçük çocukları olduğu için evden çıkmasının güç olduğu çalışma koşullarında evden çalışmak fazlasıyla avantajlı bir durum olacaktır⁵³. Burada değerlendirmemiz gereken önemli kısım; işçinin bir işyerinde çalışan işçiye göre sorumluluklarının beklenenden daha fazla olmasıdır. İşyerinde iş yapan bir işçinin özen yükümlülüğü dışında pek bir sorumluluğunun olduğu söylenemez. Zira işveren işyerinde malzeme temininden, ürünlerin kalitesine kadar her şeyi belirlemektedir. Evde Hizmet Sözleşmesinin tarafı olan işçi için aynı şey söylenemez. İşçi işin bitirilmesi ve özen yükümlülüğü dışında, malzemelerden, kullanılan araçlardan, kaliteden de sorumlu olabilmektedir.

XI. İŞÇİLERİN ESNEK HİZMET SÖZLEŞMESİNİ YAPMADA ESNEKLEŞME KAVRAMI VE EV EKSENLİ ÇALIŞMA MODELİ

A. Esnekleşme Kavramı

Ev eksenli çalışma modeli⁵⁴ olarak hayatımıza giren esnekleşme kavramının tanımına baktığımızda, özgürlük⁵⁵ kuralı⁵⁶ olarak yorumlandığını görmekteyiz⁵⁷. İşçinin aile üyelerine daha fazla zaman ayırabilmesi açısından özellikle kadınların tercih ettiği bu sistemi işverenler gelişen teknoloji ışığında olumlu görebilmektedirler⁵⁸.

⁵¹ KANDEMİR, s.149.

⁵² SARIHAN, s.206.

⁵³ TİLEV, s.137; KARAKOYUN, s.145.

⁵⁴ TOPGÜL, s.158 v.d.

⁵⁵ ŞEN’e göre; “Esneklik, kuralızsızlık olarak algılanmamalı aksine daha fazla kural koyma şeklinde anlaşılmalıdır” bkz. ŞEN, s.477.

⁵⁶ TOPÇUK, Yılmaz: Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi, DEÜSBEÇEEİAD, İzmir, 2006, s.1.

⁵⁷ DEMİR/GERŞİL, s.69.

⁵⁸ KARAKOYUN, s.146.

Esneklik üç şekilde yorumlanmalıdır. Birincisi; işçinin çalışma saatlerini kendisinin ayarladığı ve hizmeti işyerinde verdiği esnek çalışma şekli, ikincisi; işçinin işi bitirmesinde yer ve zaman kısıtlaması olmadan işyerine gelerek veya kendi evinde işi tamamlaması; üçüncüsü ise; işçinin işyeri olarak evini seçtiği ve işverenle arasındaki iş ilişkisinin uzaktan, işyerine gitmeden tamamlamasıdır. Son durum Evde Hizmet Sözleşmesine uygun düşen bir seçenektir.

Sözleşme serbestisi ilkesi Anayasamızın 48. maddesinde düzenlenmiştir. Yine İş Kanunu m.9'da ki düzenlemeyi sözleşme serbestisi olarak kabul edebiliriz. Bu düzenlemeye göre; işçi ve işveren sözleşme serbestisine göre kanundaki sınırlamalar saklı kalmak koşulu ile iş sözleşmesini istedikleri gibi düzenleyebilirler. Süreleri belirleme hakkı da yine işçi ve işverene verilmiştir. Bu maddeden yola çıkarak şunu söyleyebiliriz; işveren için önemli olan işin yapılması ve bitirilmesi ise, işçi esnek iş koşulları ile işi işyerinde yahut evinde ve kendisinin belirleyebileceği saat dilimlerinde tamamlayabilir.

B. Esnek Çalışma Modeli

Esnek çalışma modeli⁵⁹, ülkemizde kullanılan ama yaygın hale gelmesi çok önceye dayanmayan bir çalışma modelidir. Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler beraberinde esnek çalışmayı getirmektedir. İşsizliğin artması, düşük maaş verilmesi, masrafların daha az olması gibi hususlar, işverenler açısından esnek çalışma modelini cazip hale getirebilmektedir.

Esnek çalışma, iş sürelerini, çeşitli ihtiyaçlara yanıt verebilmek üzere değişik şekilde düzenleyebilme olanağı tanıyan açık bir sistemin oluşturulmasıdır⁶⁰. Esnek çalışmada yapılacak işin esnek bir şekilde yapılmasına imkân verecek şekilde olması da gerekmektedir. Her iş kolunda esnek çalışmadan söz edemeyiz.

Esnek çalışma modeli olarak tabir ettiğimiz ve TBK'da düzenlenmiş olan Evde Hizmet Sözleşmesi olarak geçen bu çalışma modelini en fazla tercih edenler kadınlardır⁶¹. Esnek çalışma modeli aslında işçinin çalışma saatlerini kendisinin belirlediği bir sistemdir. Mesela işçi; 09.00-18.00 şeklindeki mesaisini, 09.00-14.00 ve 18.00-22.00 şeklinde değiştirerek, 14.00-18.00 saatleri arasını özel hayatına ve başka işlerine ayırmayı tercih edebilir. Bu çalışma modelinin uygulanabilmesi ancak işverenin onayına ve yapılan işin esnek çalışma şartlarına uygun olmasına bağlıdır.

Esnek çalışmanın işçiler açısından olumlu/olumsuz yanları olduğu kadar, işverenler açısından da olumlu/olumsuz etkileri bulunmaktadır. Evde çalışma bağımsız olma hissini de beraberinde getirmektedir. Böylece işin tamamlanıp tamamlanmadığı konusunda bir baskı olmadan süreç ilerleyebilmektedir. Bununla beraber işçi, işi tamamlarken, süre konusunda işverenin belirttiği süreli işlerin bitirilmesi konusunda esnek bir yol izleyemez. Zira aksine bir durumda, disiplinin azalabileceği bir iş ortamından söz etmiş oluruz. İşverenlerin birçoğunun esnek çalışma modelini seçmelerinde maliyetin düşürüyor olmasının önemli bir sebep olduğunu evvelce de söylemiştik. Bunun yanı sıra işveren izin ücreti gibi ödemelerden de kurtulabilmektedir. Bu çalışma modelinde izinlerden söz edilmez. Doğum izni, süt izni gibi izinler bu çalışma şartlarında izin olarak geçmemektedir.

Esnek çalışma modeli adını çalışma saatlerinin esnek olmasından almaktadır⁶². Bu çalışma modeli ile ilgili olarak bireysel olarak yaptığım araştırmalarda, özellikle online satış sitelerinde telefona bakan çalışanların çoğunluğunun kadın olduğunu, alışveriş dışında yönelttiğim sorular neticesinde ise; evlerinden çalıştıklarını, kurum ile tüm iletişimi online olarak gerçekleştirdiklerini, müşteri ilişkisi eğitimini online aldıklarını ve en güzeli de Türkiye'nin farklı illerinden kadın istihdamının sağlandığını ve çalışılan saat aralığını da kendilerinin belirlediklerini gözlemlemiş bulunmaktayım. Yeniçağ beraberinde sistemin evden ilerlemesini sağlamaktadır. O halde, bu çalışmada savunduğum esnek çalışma modelinin Evde Hizmet Sözleşmesi ile yeniden işlerlik kazanabileceğini söyleyebiliriz.

C. COVID 19 Dönemi Esnek Çalışma

Esnek çalışma Covid 19 döneminde çok fazla tercih edilmiş bir çalışma modelidir. Evden çalışma bu dönemde beklenenden fazla olmuştur. Eğitimciler derslerini online olarak evlerinden yapmışlardır. Teknik manada iş gücünün kullanıldığı alanlarda ise vardiyalı çalışma modeli

⁵⁹ Esnek çalışma modelinin kayıt dışı çalışma olarak yorumlanması açısından bkznz. TOZLU, s.101.

⁶⁰ BOLAT, Tamer/SEYMEYEN, Oya Aytemiz/BOLAT, Oya İnci, "Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları Ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi", GÜİİBFD, 8(1), s.4.

⁶¹ DEMİR/GERŞİL, s.74; ŞEN, s.476; TOPGÜL/AKPINAR, s.169.

⁶² BOLAT/SEYMEYEN/BOLAT, s.2; ŞEN, s.477.

seçilmiştir. Covid 19 çalışma alanları ile ilgili olarak birçok yenilik getirmiştir. Uzaktan çalışma, evde hizmet, esnek çalışma bu dönemde kendini beklenenden daha fazla oranda göstermiştir. Böylece bu sistemlerin uygulanabilirliği test edilmiş ve beraberinde bir takım hukuksal değişikliklerin yapılması gerektiği sonucunu da doğurmuştur.

Covid 19 döneminde özel sektör esnek çalışma şekline kolay bir şekilde adapte olurken kamu kurumları gecikmeli de olsa esnek çalışma modeline geçmiştir. Teknolojik gelişmeler ve dijital yenilikler birçok işi kolunun uzaktan/evden yapılabilme olanaklarını da getirmiştir. İnternet ağı sayesinde kurumlar çalışanlarının işlerini kolayca takip edebilir bir duruma gelmiştir. Evden çalışma dediğimiz bu durum pandemi dönemi ile daha etkin kullanılabilir bir hal almıştır. Aslında esnek model kısmi olarak veya tüm işin evden yürütülmesi olarak görülse de pandemi döneminde hükümetin almış olduğu tedbirlerle esnek çalışma tamamen uzaktan/evden çalışma olarak karşımıza çıkmıştır. Böylece sadece özel sektördeki çalışanlar değil kamu çalışanları da bu modeli benimsemiştir.

Salgın hastalığın geçici bir durum olduğu düşünülürken iki yıla aşkın bir süredir devam etmekte ve aşı ile beraber yüz yüze çalışma sistemine kademeli olarak geçilmiştir. Bu dönem bize gösterdi ki artık yeni bir çağ başlıyor ve artık yapılacak birçok iş artık evden de yürütülebilecektir. Tüm bu yenilikler gösteriyor ki mevzuatımızda ciddi değişikliklere gidilmelidir.

İşveren Covid 19 döneminde işçinin işi evinden esnek bir şekilde sürdürmesini isteyerek veya istemeyerek kabul etmiş ve beraberinde işçinin işyerinde işini yaparken doğan tüm sorumluluklarını takip etmede zorlanmıştır. Zira iş güvenliği işyerinde verilen hizmetler için belirlenmiştir⁶³. Bu sebeple iş güvenliği ile ilgili olarak tüm düzenlemelerin esnek/evden çalışma modeline ve en önemlisi Evde Hizmet Sözleşmesine uydurulması ve yeniden kaleme alınması gerektiğini söyleyebiliriz. Mesela evden çalışmayı seçen işçinin herhangi bir iş kazası ile karşılaşması halinde işverenin sorumlu tutulmaması ancak işverenin işyerinde sağladığı imkânlar işçinin evinde de sağlanmalıdır. Şayet sağlanıyorsa işçi bu çalışma modelini seçmemelidir.

XII. UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİ

Mevzuata gelen yeni düzenlemelerden bir tanesi de “*Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma*” şeklindedir⁶⁴. Bu düzenleme İş Kanunu madde 14’de yer almaktadır. Uzaktan çalışma ve Evde Hizmet Sözleşmesi birbirinden daha farklı sözleşme ilişkileri olsa da, aslında birbirine benzer özellikler göstermektedir. Şayet Evde Hizmet Sözleşmesi boncuk işi gibi sınırlı bir iş kolu için uygulanabilir bir sözleşme olarak kabul edilirse, bu durum gelişen teknoloji ile üretimin evden de yapılabilme olanağını sadece uzaktan çalışma ile sınırlamış olacaktır.

Uzaktan çalışma modelinin düzenlenmesi için uygun olan İş Kanunu madde 4’e Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md. “*işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler*” yer almaktadır. İşçi ile işveren arasında mesafelerin olması ve işverenin kontrol şansının aza indiği bu çalışma modelinin şartlarının belirlenmesi önemlidir. Evde Hizmet Sözleşmesindeki düzenlemeler ile bir karşılaştırma yaptığımızda; Evde Hizmet Sözleşmesinde her bir şartın ayrı bir madde ile daha ayrıntılı olarak ele alındığını söylememiz mümkündür. Evde Hizmet Sözleşmesi standart bir çalışma şekli olarak yorumlandığında tele çalışmadan farklı düşünülmektedir. Bununla beraber tele çalışma⁶⁵ ve evde çalışma, uzaktan çalışmanın içinde görülmelidir⁶⁶. Uzaktan çalışma modeli, geleneksel çalışma modeline göre daha esnek bir çalışma olarak kabul edilmekte ve çalışma çoğunlukla uzaktan yapılmakta kısmi olarak işyerinde de tamamlanabilmektedir⁶⁷.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları belirlenirken işin niteliği dikkate alınmaktadır. Zira iş, işverenin işyerinde yapılmamaktadır⁶⁸. Her iş bu iş ilişkisi kapsamına uygun değildir. Hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir. İşveren işçinin sağlığını, işi tamamlayacağı işin ortamını ve daha

⁶³ YENER, Mehmet Zahid: “Covid-19 Salgınının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu Bildiri Özeti Kitabı, İHÜ Yay. Mayıs 2020, s.131.

⁶⁴ DEMİR/GERŞİL, s.70; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.210; TOZLU, s.104; Çağrı üzerine çalışmanın kısmi süreli çalışmanın bir türü olarak görülmesi yönünde bkz. TAŞOĞLU, Şale/LİMONCUOĞLU, S. Alp: “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma”, SBB, 2(2), 2010, s.80.

⁶⁵ Tele working çalışma modelinin faydaları ve avantajları için ayrıntılı olarak bkz. ÖLÇER, s.150.

⁶⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.210.

⁶⁷ EYRENCİ/BAKIRCI, s.24.

⁶⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.211.

fazlasını da düşünerek iş güvenliği tedbirlerini tüm işçileri için sağlamalıdır. Doktrinde, uzaktan çalışma, evde çalışma dışında “teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında çalışma” olarak da tanımlanmıştır⁶⁹. Evde Hizmet Sözleşmesinin bu tanım içerisinde değerlendirilebileceğini söylemek mümkündür.

Evde Hizmet Sözleşmesi ve uzaktan çalışma sistemini karşılaştırdığımızda birçok yönden farklarının olduğunu görmekteyiz. Ortak olan noktaları her iki iş ilişkisinde de işin niteliğinin uzaktan iş yapmaya müsait olmasıdır. Her ikisinde de işyerine gelmeye gerek kalmadan işin yerine getirilmesi mümkündür.

Uzaktan çalışma, bağımsız çalışma olarak da kabul edilmektedir⁷⁰. Aslında bu çalışma modeli ile işçi esnek bir çalışma yanında işi kendi belirlediği yerde bitireceği için işveren açısından maliyetleri düşürecek bir sonuç da doğmaktadır. Uzaktan çalışmada işveren işçinin mesaisini denetlemekte zorlanacaktır⁷¹.

XIII. SONUÇ

Evde Hizmet Sözleşmesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na getirilmiş yeni bir düzenlemedir. 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu’na baktığımızda hizmet sözleşmesinin sınırlı olarak düzenlendiğini görmekteyiz. Bununla birlikte Evde Hizmet Sözleşmesi İş Kanunu’nda düzenlenmemiştir. Fakat bu sözleşmenin tarafları işçi ve işveren olduğu için, sadece Türk Borçlar Kanunu’nun değil uygun düştüğü ölçüde İş Kanunu hükümleri de uygulama alanı bulabilmelidir. Fakat bu durum mevzuatta düzenlenmemiştir. Evde Hizmet Sözleşmesi hükümleri yetersiz kaldığı zaman, Türk Borçlar Kanunu’nda yer alan hizmet sözleşmesi hükümlerine müracaat edileceği söylenmiştir. Hâlbuki işçi ve işveren ilişkisinden kaynaklı iş ve işlemler, temelde İş Kanunu ile hüküm doğurmaktadır. İş Kanunu’nda hüküm bulunmayan hallerde yine Türk Borçlar Kanunu’na bakılmaktadır.

Teknolojik gelişmeler artık Evde Hizmet Sözleşmesinin geniş düşünülmesi gerektiğini söylemektedir⁷². Dünyada birçok şirket çalışanları için esnek çalışma şartları, vardiyalı çalışma şartları, uzaktan çalışma şartları sunmaktadır. Amaç işin görülmesi olduğu için işçinin işi evinden veya bir başka mekândan yürütebilmesine olanak sağlanmaktadır. Böylece işçi kendisine sunulan esnek çalışma şartları ile daha verimli işler yapabilmektedir. Klasik çalışma şartları artık yerini esnek zamanlı çalışma modeline bırakmalıdır. Bu noktada da mevzuatın yenilenmesi ve gelişen teknolojiye uygun hale getirilmesi beklentilerimiz arasındadır.

Zamanı doğru ve etkili kullanmak çalışanlar için önemlidir. Her işin bir yapılma zamanı ve süresi vardır. Bu sebeple bağımsız bir çalışma halinde yer ve zaman kavramının etkisinin tamamen işçiye bırakıldığını söyleyebiliriz. Böylece işçi teslim zamanını göz önüne alarak istediği zaman diliminde tamamlayabilir. Bu esnek çalışma özellikle çocuk sahibi kadınlar için avantajlı olmaktadır.

İşçi ve işveren ilişkisinde; evde çalışma, tele çalışma, uzaktan çalışma, esnek çalışma yer ve zaman bakımından farklı ihtiyaçlar doğrultusunda getirilmiş çalışma modelleridir. Doktrinde esnekliğin farklı tanımlamalarının olduğunu da görmekteyiz. Ülke olarak bu düzenlemelerin yeniden ele alınması gerektiğini söyleyebiliriz. Hukuki olarak yeni çözümler getirilmelidir. Her geçen gün yeni gelişmeler olmaktadır. Mesela yarım gün süt izni süresi kısa tutulmalı ve kadınlar evden çalışmaya devam ettirilebilir. Elbette bu esneklik her iş kolu için uygun olmayabilir. Eğer işçi süt izni döneminde tam maaş almak istiyorsa bu durumu fırsata çevirebilir. Esneklik suiistimale müsaitte olabilir. Bu durumun önüne geçmek çok mümkün görülmesi de önemli olanın işin bitirilmesi olarak kabul edilmeli ve sonuca bakılmalıdır. Bununla birlikte eğer esnek bir çalışma ile evden iş görülecekse bu çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi ve bu çalışmaya uygun sözleşme çeşitleri artırılmalıdır. İşçi tamamen evden çalışmayı seçebileceği gibi, haftanın belirli günleri evden çalışabilir. Bu durum da evden çalışma saatlerinin belirlenmesinde her iki tarafında mağdur olmayacağı bir düzende yapılmalıdır. Mesela işverenin işçiyi güvenerek kontrol etmemesinin bilinmesi ve mesai saatlerinin işverene söylenmeden değiştirilmesi söz konusu olmamalıdır. İşveren işçiye ulaşabilmelidir. Gerektiğinde online toplantılar yapılmalıdır. Eğer saat kısıtlaması olmadan sadece işin belirlenen tarihte tamamlanması bekleniyorsa bu durumun denetimi periyodik olarak yapılmalıdır. Mesela her Cuma rapor verilmelidir. Elbette bu tespitler beyaz yakalı iş kolları için

⁶⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.212.

⁷⁰ NAKTİYOK, s.51.

⁷¹ ULUCAN, Devrim: “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı”, DEÜHFD, 9(Özel Sayı), 2007, s.186.

⁷² ÖLÇER, s.148.

beklenmektedir. Bir diğerk önemli konu, Evde Hizmet Sözleşmesinin maddelerinde yer alan işin aile bireyleri ile de yapılabilir olması ile ilgili esnekliktir. Bu durum beyaz yakalılarının iş sahalalarında beklenmeyen bir durumdur. Bu sebeple uzaktan esnek çalışma için yapılacak sözleşmede bu durum dikkatli olarak ele alınmalıdır.

Gelişen teknolojiyle beraber Türk Borçlar Kanunu özel hükümler bölümünde yer alan Evde Hizmet Sözleşmesinin yenilenmesi, yeniden kaleme alınması ve şartlarının dünyada değişen iş kollarına uydurulması gerekli ve önemlidir. İş Kanunu'na getirilen uzaktan çalışma modeli ile entegre edilerek işçilerin beklentileri ve hakları iyileştirilmelidir. Elbette Evde Hizmet Sözleşmesinin kuruluş amacını biliyoruz. Fakat bu sözleşmenin kurulmasında meydana gelen muhtemel bazı haksızlıklar ve adaletsizlikler de doğabilmektedir. Özellikle kadın işçilerin mağdur edilmesi söz konusu olmaktadır. Eksik ödeme yapılması, işin beğenilmemesi ve ödeme yapmaktan kaçınma, bir haksızlık durumunda ortada yazılı bir sözleşme olmadığı için ispat edememe v.b sorunlar örnek gösterilebilir. Yapılacak yeni düzenlemeler ile kadınların mağduriyetlerinin önlenebileceği ve aksaklıkların önüne geçeceğine inanmaktayız. Tüm bu sebeplerle çalışma incelenirken sadece Evde Hizmet Sözleşmesi ile değil, esnekleşme kavramı, uzaktan çalışma modeli ile beraber incelenmiştir. Böylece kadının iş hayatına daha aktif, korkusuzca girmesinin önu açılmış olur.

Evde Hizmet Sözleşmesi kanunda yazdığı şekliyle devam ettirilecekse eğer bu sözleşmenin taraflar açısından sonuçlarının daha belirgin yapılması önemlidir. Taraflar arasında yapılacak olan sözleşmenin yazılı şekil şartına bağlanması zorunluluğu getirilebilir. Böylece sigortasız çalışmanın önüne de geçilmiş olur. Özellikle emek veren kadınların iş hayatına kazandırılması ve yaptıkları işin ekonomik manada gerçek karşılığını almaları açısından sözleşmenin yazılı yapılması ve böylelikle sözleşmenin bir tarafı olan işverenin kim olduğu, işin niteliklerinin yazıya dökülmesi ve karşılıklı sorumlulukların belirginleştirilmesi verilen sözlü vaatlerin havada kalmamasına da sebep olmuş olur.

Uzaktan çalışma modeli ebeveynlik açısından da önemlidir. Çocuk ile geçirilen zamanın anne ve babaya eşit bir dağılımda olmasını da sağlayabilir. Sadece kadınlar değil, erkeklerinde uzaktan çalışmaları ailelerine daha fazla zaman ayırmalarına da fırsat verebilir. Özellikle büyükşehirlerde yolda geçirilen zaman düşünüldüğünde uzaktan çalışma önem kazanacaktır. Yeter ki gelişen modern çalışma şartları suiistimal edilmesin ve işçinin emeği işverenin işi zayı olmasın.

KAYNAKÇA

- AKGEYİK, Tekin: “Ülke Örnekleri ile Türkiye’de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü”, Sosyal Güvenlik Dergisi, 7(2), 2017, s.33-62.
- AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/KAPLAN-SENYEN, E. Tuncay: İş Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara, 2013.
- ALP, Elif/SÖNMEZ, Özge Alev: “İlo: Uluslararası Çalışma Örgütü’nin 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 23(5/6), 2011, s.16-27.
- AŞKIN, Elif Özlem/AŞKIN, Umur: “İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma”, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(1), 2019, s.977-1001.
- BOLAT, Tamer/SEYMEN, Oya Aytemiz/BOLAT, Oya İnci: “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), s.1-30.
- ÇELİK, Nuri/CANİKOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.
- DEMİR, Fevzi/GERŞİL, Gülşen: “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(16) 2008, s.68-89.
- DOĞAN, Sait: “21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri ve Toplumların İş Hayatına Uygulanması”, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/100916>.
- EKONOMİ, Münir: İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984.
- ELBİR, Halid Kemal: İş Hukuku, İstanbul 1987.
- EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara, 2019.
- EYRENCİ, Ömer/BAKIRCI, Kadriye: “Dünya’da ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme”, İstanbul 2000.

- GÜLVER, Ender: “Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesi Hükümleri Üzerine”, İÜHFM, LXXII(2), 2014, s.103-122.
- KANDEMİR, Murat: “Evde Çalışma Ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, İÜHFM, 2014, s.143-165.
- KARACA, Aybüke: “Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi”, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(2), 2012, s.371-402.
- KARADENİZ, Oğuz: “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2.
- KARAKOYUN, Funda: “Home Ofis -Evden Çalışma- Yöntemi ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12(29), 2016, s.141-162.
- KAYA, Mehmet/BURTAN DOĞAN, Bahar: “Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(58), 2016, s.1069-1099.
- KILIÇOĞLU, Ahmet: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara, Turhan Kitabevi, 2019.
- KUYUCU, Mihalis: A Descriptive Study on University Students’ Perspectives and Opinions on Teleworking Method For Human Resource Policies of Businesses”, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 11(18), Haziran 2019, s.1091-1113.
- NAKTİYOK, Atılhan: “Yer ve Zaman Kavramından Bağımsız Çalışma: Bireysel Etkileri Üzerine Bir Uygulama”, DEÜİİBFD, 16(2), 2001, s.49-60.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku, 2.B, Ankara 1994.
- ÖLÇER, Ferit: “Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, Öneri Dergisi, 6(22), 2004, s.145-165.
- ÖZDEMİR, Burhan: “Ev Çalışması”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 4(2), Haziran 1999, s.127-150.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat: İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı), 2.B., Alfa Aktuel Yayınları, Bursa, 2005.
- SARIHAN, Banu Bilge: “Evde Hizmet Sözleşmesi”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019, s.201-210.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 10.Baskı, İstanbul, 2014.
- ŞEN, Elif: Evde Hizmet Sözleşmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, (10), 2017, s.475-505.
- TAŞOĞLU, Şale/LİMONCUOĞLU, S. Alp: 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2), 2010, s.77-85.
- TİLEV, Figen: Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2(2),2018, s.121-150.
- TOPÇUK, Yılmaz: Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir, 2006.
- TOPGÜL, Seda/AKPINAR, Fatih: “Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları”, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2017, 7(2), s.157-180.
- TOZLU, Emine: “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, Süleyman Demirel Üniversitesi Süleyman Demirel University Vizyoner Dergisi, 3(4), 2011, s.99-116.
- ULUCAN, Devrim: Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(Özel Sayı), 2007, s.177-188.
- YAVUZ, Cevdet/ACAR, Faruk/ÖZEN, Burak: Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2013.
- YENER, Mehmet Zahid: “Covid-19 Salgınının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu Bildiri Özeti Kitabı, İbni Haldun Üniversitesi Yayınları, 29-30 Mayıs 2020, s.130-142.
- ZEVLİLİLER, Aydın/GÖKYAYLA K. Emre: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013.