



T.C.

ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA YENİ NORMAL ÇALIŞMA
MODELİ: EVDE ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

RABİA BÜŞRA ERAFŞAR

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ANKARA 2023

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA YENİ NORMAL ÇALIŞMA
MODELİ: EVDE ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

RABİA BÜŞRA ERAFŞAR

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI

ANKARA 2023

ONAY SAYFASI

Rabia Büşra ERAFŞAR tarafından hazırlanan “Bireysel İş Hukukunda Yeni Normal Çalışma Modeli: Evde Çalışma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından **oybirliği**/oy çokluğu ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı’nda **Yüksel Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

UNVAN - AD SOYADI	KURUMU	İMZASI
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI	ASBÜ	
☐ KABUL ☐ RED		
Dr. Öğr. Üyesi Ünsal DÖNMEZ	AYBÜ	
☐ KABUL ☐ RED		
Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR	AHBVÜ	
☐ KABUL ☐ RED		

TEZ SAVUNMA TARİHİ: 04/07/2023

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı’nda **Yüksel Lisans Tezi** olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ:

Prof. Dr. Yaşar YİĞİT

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim. (12.07.2023)

RABİA BÜŞRA ERAFŞAR

TEŞEKKÜR

Bu teze başlarken beni her anlamda özgür bırakan, bilimsel düşünceyi yaşam biçimi olarak benimsememi sağlayan yüksek lisanstan bu yana her zaman beni destekleyen tez danışmanım sayın hocam Prof. Dr. İbrahim AYDINLI'ya teşekkürlerimi sunarım. Tez jürimde yer alan Sayın Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR ve Dr. Öğr. Üyesi Ünsal DÖNMEZ hocalarıma tüm katkıları ve yorumları için teşekkür ederim. Tezimi okumak, gözden geçirmek ve katkı sağlamak için değerli vaktini ayıran Arş. Gör. Nazlı SAĞLAM'a teşekkürü borç bilirim. Bu süreçte beni hiç yalnız bırakmayan, en büyük destekçilerim olan annem, ablalarım ve kardeşime gönülden teşekkür ederim.

Bu çalışmayı yoluma her zaman ışık tutan, emekleriyle beni bu günlere getiren rahmetli babam Nusrat ERAFŞAR'a ve 6 Şubat 2023 tarihinde memleketim Kahramanmaraş'ta meydana gelen depremde kaybettiğim sevdiklerime ve tüm şehitlere ithaf ederim.

Rabia Büşra ERAFŞAR

Temmuz 2023, Ordu

ÖZET

Bireysel İş Hukukunda Yeni Normal Çalışma Modeli: Evde Çalışma

Evde çalışma, işin işyeri dışında bir yer olarak özellikle işçinin evinde görülmesi durumunda karşımıza çıkan bir çalışma modelidir. Evde çalışma kavramı, literatürde uzaktan çalışmanın bir alt başlığı olarak yer almaktadır. Hukukumuzda Türk Borçlar Kanununda evde hizmet sözleşmesi düzenlenmiş İş Kanununda ise uzaktan çalışma düzenlenmiştir.

Evde çalışma bu tezde yeni normal çalışma biçimi olarak belirtilmiştir. Bunun nedeni modern çalışma koşullarında işin işyerine gidilmesine gerek kalmadan evden de görülebilmesidir. Ülkemiz bakımından günümüzde büyük ölçekli işyerlerinin neredeyse tamamında evde çalışmayı destekler nitelikte teknolojik iletişim altyapısı bulunmaktadır. İşin evde çalışma modeliyle yürütülmesine son dönemlerde sıklıkla başvurulmuş olup yakın gelecekte de evde çalışma modelinin artarak yaygınlaşacağı öngörülmektedir. Dünya genelinde son dönemlerde yaşanan virüs salgını ve deprem gibi doğal afetler de işyerine zorunlu olarak gidilemeyen durumlarda işin devamı bakımından evde çalışmanın önemini gözler önüne sermiştir.

Bu tezde ilk olarak evde çalışmanın, yeni normal çalışma modeli olduğuna işaret edilmiş ve buna ilişkin genel bilgiler verilmiştir. Evde çalışma, bireysel iş hukuku bakımından ele alınmış ve bu kapsamda evde çalışmanın unsurları, düzenlenmesi, tarafların hak ve yükümlülükleri ve sona ermesi incelenmiştir.

Anahtar Kavramlar: atipik çalışma, evde çalışma, home-ofis çalışma, tele çalışma, uzaktan çalışma.

ABSTRACT

New Normal Working Model in Individual Labor Law: Working at Home

Working from home is a contemporary work model wherein the employee's residence serves as an alternative workplace, distinct from the conventional office setting. Within the literature, the concept of working from home is positioned as a subset of remote work. Turkish legal frameworks acknowledge this form of employment through the incorporation of the home service contract in the Turkish Code of Obligations, as well as the regulation of remote work within the Labor Law.

The concept of working from home has been designated in this thesis as a new normal work arrangement. The rationale behind this designation lies in the ability of modern work conditions to allow work to be conducted from home without the need for physical presence at the workplace. Within our country, a technological communication infrastructure supporting remote work is prevalent in nearly all large-scale workplaces. In recent times, there has been a notable increase in the implementation of the working from home model, and it is predicted that its prevalence will continue to grow in the near future. Recent global events such as viral outbreaks and natural disasters like earthquakes have underscored the significance of working from home in ensuring business continuity in situations where commuting to the workplace becomes impracticable.

This thesis initially highlights that working from home is considered a new normal work model, and provides general information on this matter. Working from home is subsequently examined from the perspective of individual labor law, encompassing the elements, regulation, rights and obligations of the parties involved, as well as termination considerations related to working from home.

Keywords: atypical work, home office, home work, remote work, tele work.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR CETVELİ.....	v
1. GİRİŞ.....	1
2. YENİ NORMAL ÇALIŞMA MODELİ OLARAK EVDE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Kavramlar.....	3
2.1.1. Esneklik Kavramı.....	3
2.1.2. Tipik İş Sözleşmeleri.....	5
2.1.3. Atipik İş Sözleşmeleri	6
2.1.4. Evde Çalışma Kavramı.....	7
2.1.5. Evde Çalışma ve Ev Hizmetlerinde Çalışma Farkı.....	21
2.2. Evde Çalışmaya İlişkin Ulusal ve Uluslararası Hukuki Düzenlemeler.....	22
2.2.1. Türk Hukuk Mevzuatında Evde Çalışma	22
2.2.2. Uluslararası Hukuki Belgelerde Evde Çalışma	26
2.2.3. Uluslararası Belgelerin Evde Çalışmada Uygulanabilirliği	28
3. BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN EVDE ÇALIŞMA, UNSURLARI, TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	30
3.1. Evde Çalışmanın Unsurları.....	30
3.1.1. İş Görme Unsuru	30
3.1.2. Ücret Unsuru	32
3.1.3. Bağımlılık Unsuru	33
3.1.4. Çalışmanın İş Yeri Dışında Yapılması.....	37
3.2. Evde Çalışmaya Geçiş.....	38
3.2.1. Genel Olarak Evde Çalışmaya Geçiş	38
3.2.2. Pandemi Döneminde Evde Çalışmaya Geçiş	41
3.3. Evde Çalışmada Tarafların Hak ve Yükümlülükleri.....	45
3.3.1. Evde Çalışan Kavramı.....	45
3.3.2. Evde Çalışanın Borçları	46
3.3.3. Evde Çalışmada İşverenin Borçları.....	58

4. EVDE ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ VE SONA ERMESİ.....	90
4.1. Çalışma Süreleri	90
4.1.1. Genel Olarak Çalışma Süreleri.....	90
4.1.2. Covid Dönemi Sonrası Çalışma Süreleri	94
4.2. Dinlenme Süreleri	95
4.3. Evde Çalışmanın Sona Ermesi	97
4.3.1. İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri.....	97
4.3.2. İş Sözleşmesinin Fesihle Sona Ermesi	98
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	107
6. KAYNAKLAR	111



KISALTMALAR CETVELİ

AB	Avrupa Birliği
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
ArbR	Mitteilungen des Institutes für schweizerischen Arbeitsrecht (Sürelı Yayın)
AY	Anayasa
AYM	Anayasa Mahkemesi
BAG	Bundesarbeitsgericht (Alman Federal İş Mahkemesi)
Basın İşK	Basın İş Kanunu
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu)
bkz.	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
C	Cilt
Deniz İşK	Deniz İş Kanunu
E.	Esas
EU	European Union (Avrupa Birliği)
f.	fıkra
HAG	Heimarbeitsgesetz (Alman Evde Çalışma Yasası)
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
IBM	Uluslararası İş Makineleri Şirketi
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İşK	4857 sayılı İş Kanunu
İÜHFM	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	Karar
Kamu-İş	Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
md.	Madde
RG	Resmi Gazete
s	sayfa
S	Sayı
STİSK	6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T	tarıh
TAÜHFD	Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

TBK	Türk Borçlar Kanunu
TMK	Türk Medeni Kanunu
TÜHİS	Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü
UÇY	Uzaktan Çalışma Yönetmeliği
vd.	ve devamı
Y	Yargıtay



1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze değişiklik gösteren iş ve üretim koşulları hayatın pek çok alanında insanları doğrudan etkilemiştir. Üreten ve tüketen bir toplum düzeni içinde yaşamak zaman içerisindeki değişimin temel sebebidir. Eski dönemlerden beri üretim ve emeğin değişim ve gelişimi, sanayi ve teknoloji alanındaki gelişmelerle hız kazanmıştır. Bu üretim ve emek ilişkisi farklı çalışma modellerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Nitekim insanlar, daha az zaman harcayarak daha çok verim alma yönünde girişimlerde bulunmuşlardır. Sanayi devrimi, makineleşme ve sonrasında da dijital kanalların hayatımıza girmesi, çalışma koşullarını değiştirmiştir. Bu değişiklik, esnek çalışma biçimlerini ve bu doğrultuda evde çalışma modelini ortaya çıkarmıştır.

Çalışmamızın konusu olan evde çalışma modeli, geçmişten beri varlığını sürdürmekle birlikte tarihsel süreç içerisinde farklılaşarak günümüze kadar gelmiştir. Evde çalışma son dönemlerde ülkemizde ve tüm dünyada yaygın olarak kullanılan bir çalışma modelidir. Geçtiğimiz 2 yıl boyunca yoğun olarak etkisini gösteren Covid-19 salgını evde çalışmayı zorunlu olarak hayatımıza dahil etmiştir.

Çalışma hayatı, içinde bulunduğu dönemin koşullarından doğrudan ve çok hızlı bir biçimde etkilenir. Çalışanların ve verilen hizmetin bir bütünlük teşkil etmesi sebebiyle iş dünyası, güncel gelişmelere de ayak uydurmaktadır. Pandemi süreci, içinde bulunulan dönemi etkileyen çok önemli bir parametre olmuştur. Bir yandan işyerinde sunulan hizmet veya üretimin aksamaması diğer yandan işçilerin ve toplum sağlığının korunması gerekmiştir. Bu nedenle Covid-19 salgını etkisini göstermeye başladığı andan itibaren Türkiye ve dünya genelinde birçok sektör evden çalışmaya geçmiştir.

Evde çalışma her ne kadar yeni bir çalışma türü olmasa da pandemi dönemiyle farklı özellikler kazanmıştır. Küresel pandemi dönemiyle devlet ve işletmeler, evde çalışmayı zorunlu bir çalışma politikası olarak uygulamışlardır. Bu çalışma modelinde tipik iş sözleşmelerinden farklı olarak işin ifa edileceği yer işyeri dışında bir yer olup işin beklenmedik koşullara adapte olması sağlanır. Gerçekten de salgın döneminde işin

devamlılığı açısından bir esnek çalışma biçimi olarak evden çalışmanın benimsenmesi üretim ve hizmetin devamlılığını sağlamıştır.

Kavramsal olarak evde çalışmaya bakıldığında, karşımıza ilk olarak uzaktan çalışma üst başlığı çıkmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, uzaktan çalışmayı işyeri dışında alternatif bir çalışma ortamında işin yürütülmesi olarak tanımlamıştır. Uzaktan çalışmanın bir üst başlık olarak evde çalışma ve tele çalışmayı kapsadığı düşünülse de terimsel olarak evde çalışma kavramı geleneksel anlamdaki evde çalışma modelinden uzaklaşmıştır. Ayrıca evde çalışma, tele çalışma ve uzaktan çalışma kavramları öğretide ve yapılan hukuki düzenlemelerde zaman zaman birbirinin yerine kullanılarak biri için yapılan düzenlemenin diğer çalışma düzeninde de uygulandığı görülmektedir.

Evde çalışma kapsamında evin işyeri niteliği de önem kazanmış ve buna bağlı olarak yeni hukuki sorunlar gündeme gelmiştir. İş kazası, meslek hastalıkları ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden evde çalışma, kendine has bazı özellik ve değişkenler barındırmaktadır. İlk bakışta ülkemizde evde görülebilecek iş olanağının çok az olduğu görülse de pandemi ve sonrasındaki dönem, aslında böyle olmadığını göstermiştir.

Hukukumuzda evde çalışma, iş hukukuna özgü bir çalışma biçimi olarak iş sözleşmesiyle kurulur. Uygulamada evde çalışmanın yaygınlaşması sonucu ortaya çıkan sorunlar için iş hukuku kapsamında yorum yapılarak çözümler getirilmiştir. Ancak pandemi dönemiyle benimsenen ve verim alınan bu model, pandemi dönemi sonrasında da sıklıkla kullanılmaya aday bir çalışma modelidir. Nitekim evde çalışmayı efektif kullanan sektörler de bu modeli devam ettirmişlerdir. Bu sebeple modern anlamdaki evde çalışma modeli, yeni normal çalışma düzeni olarak çalışmada konu edilmektedir.

2. YENİ NORMAL ÇALIŞMA MODELİ OLARAK EVDE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

Yeni normal çalışma modeli dediğimiz evde çalışma modeline öncelikle kavramsal olarak değinmek gerekir. Evde çalışma, hukukumuzda zaten var olan ancak son dönemlerde kendini daha çok gösteren bir çalışma türüdür. Çalışmamızın bu bölümünde ilk olarak evde çalışma modelinin temeli ve bu anlamda ortaya çıkış şekli incelenecektir.

Temel istihdam modellerinin yanı sıra zaman içerisinde ihtiyaçlara cevap verebilmek adına klasik istihdam modellerinin dışına çıkılarak esnek çalışma modelleri oluşmuştur. Bu doğrultuda ilk olarak esneklik kavramına değinilecektir. Ardından tipik ve atipik iş ilişkileri incelenerek evde çalışma kavramı değerlendirilecektir. Evde çalışmanın türlerine değinildikten sonra bu çalışma modelinin avantaj ve dezavantajlarından bahsedilecektir. Bu bölümde son olarak evde çalışmaya ilişkin ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemeler konu edilmiştir.

2.1. Kavramlar

2.1.1. Esneklik Kavramı

Esneklik kavramı temelde iş ilişkisindeki kuralların hafifletilerek işin görülme biçimi de dikkate alınarak işçi lehine düzenlenmesidir. İş hukukunda esneklik, emredici hükümlerin azaltılarak karşılıklı iş ilişkisinde taraflara serbestlik sağlamaktır. İş hukukundaki esneklik, dünya üzerindeki çalışma biçimleri ve üretim yöntemlerinin değişiminden de kaynaklanan bir sonuçtur. Küreselleşen dünyada yeni çalışma modelleri gelişmiştir ve bu doğrultuda çalışmamızın da konusu olan evde çalışma gibi esnek çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Nitekim hukukumuzda pek çok farklı esnek çalışma biçimleri düzenlenmiş, 4857 sayılı İş Kanununda çalışma süreleri ve çalışma biçimleri ile ilgili esnekleşmeye gidilmiştir.¹ Esnek çalışma biçimleri çeşitli yönlerle “esnek” olarak sınıflandırılmaktadır. Bunlardan ilki çalışma sürelerinde esnekliğe ilişkin olup diğeri atipik

¹ **Odaman, Serkan** (2013) Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, İstanbul, Legal, s.8; **Zeytinoglu, Emin**, (2006) ‘İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları’ İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:5. S:10, s.191-202, s.192.

iş sözleşmesi olarak adlandırılan yeni istihdam türleri olarak karşımıza çıkmaktadır.² Çalışma süresi bakımından esnek çalışma biçimleri klasik çalışma biçimi olan tam gün çalışma süresinden farklı olan çalışma modelleridir. Süre yönünden esnek çalışma biçimlerine örnek olarak kısmi süreli çalışma ve telafi çalışması verilebilir.³

Esnekliğin bir başka yönü ise tarafların çalışma şartlarının ve bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle ihtiyaçlar ölçüsünde hukuki zeminde düzenlenmesidir. Esneklik, iş ilişkisinin taraflarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Öğretideki bir görüşe göre esneklik kavramı işçiyi koruma amacı güderken bir başka görüşe göre işverenin çıkarlarını güder. Bu doğrultuda işveren bakımından esneklik çalışma koşullarının yoğunlaştırılması yani işyeri verimliliğinin artırılmasıdır.⁴ Diğer bir görüşe göre ise esneklik, iş yaşamının kuralsızlaştırılmasıdır.⁵ Aksi yöndeki görüşe göreyse esneklik iş yaşamında kuralsızlaştırma anlamına gelmez,⁶ esneklik kuralsızlaştırma olarak düşünülmemelidir.⁷ Yani iş hukukunda esneklik iş ilişkisini olduğundan başka boyutlara taşıma amacı gütmeyiz. Esneklik, yalnızca işin görülme biçimini etkileyebilir. Başka bir deyişle esnek çalışma ilişkilerinde de hukukun koruyucu etkisi ön planda olup mümkün olduğunca işçi korunmaya çalışılır.⁸ Esnek çalışmada, taraflar karşılıklı anlaşarak çalışma zamanını, yer, süre ve dağılım bakımından tercihleri doğrultusunda yeniden düzenleyebilmektedir.⁹ Gerçekten de çalışma hayatında esneklik, ekonomik, sosyal ve küreselleşme hızındaki değişikliklere uyum sağlamak amacıyla iş ilişkisinin taraflarının çalışma koşullarını belirleme serbestisidir.¹⁰ Bununla temelde iş ilişkisindeki esneklik çalışma koşullarının zaman zaman işçi lehine zaman zaman ise işin görülmesi amacıyla işveren ve işletme lehine olacak şekilde düzenlenmesi ve klasik istihdam anlayışının kurallarının dışına çıkılarak işin en etkin şekilde görülmesi sağlanmaktadır. Nitekim evde çalışmada işçi açısından işyerine gitmeyerek evde daha rahat bir şekilde işini görmesini sağlaması işçi

² **Ekmekçi, Ömer / Yiğit, Esra** (2020) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 1. Baskı, İstanbul, Onikilevha, s. 60; **Şermet, Begüm** (2014). 'İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri' Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:9, S:123, s.139-169, s.139.

³ **Narmanhoğlu, Ünal** (2014) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 1. Baskı, İstanbul, Beta, s. 18; **Odaman**, s. 132 vd.

⁴ **Albayrak Zincirlioğlu, Candan** (2021) 'İş Hukukunda Esneklik ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi' Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C:2, S:40, s. 272-305, s. 274.

⁵ **Arslanoğlu, Mehmet Anıl** (2005) İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmeler İlişkileri: Geçici İş İlişkisi, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, 1. Bası, İstanbul, Legal Yayınevi s. 39.

⁶ **Süzek, Sarper** (2020) İş Hukuku, 19.bası, İstanbul, Beta, s.20.

⁷ **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 274.

⁸ **Güzel, Ali / Heper Hande** (2017). 'Süreli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi' Çalışma ve Toplum, C:1, S:52, s. 11-58, s.15.

⁹ **Alkan Meşhur, H. Filiz** (2007) 'Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar' Akademik Bilişim, C:7, S:9, s. 265-272, s. 268.

¹⁰ **Süzek**, s.19; **Odaman**, s. 14.

lehineyken işvereni, işçinin işyerine gelmesi için ödenen yol ücreti ve yolda geçen süreden kurtararak işveren lehine bir durum oluşturmaktadır.

İş hukukundaki çeşitli esnek çalışma biçimleri ülkemizde geçmişten beri uygulanmakla birlikte özellikle Covid-19 salgının etkisiyle daha da yaygınlaşmıştır. İş Kanununda yer alan esnek çalışma biçimleri; belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ve uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmesi, takım sözleşmesiyle oluşturulan iş sözleşmesi ve geçici iş sözleşmesi olarak düzenlenmiştir. Ancak bu çalışmaya konu olan evde çalışmaya dayanan iş sözleşmesinin içerisinde esnekliği en geniş barındıran iş ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

2.1.2. Tipik İş Sözleşmeleri

Sanayi devrimi sonrasında endüstrileşmenin hız kazanmasıyla birlikte dünya genelinde fabrikalaşma sürecine geçilmiştir. Tek tek el yapımı ürünlerin üretimi de zamanla fabrikalar aracılığıyla yapılan geniş üretim sürecine dönüşmüştür. İşte bu kitlesel üretim sürecine geçilmesi ve seri üretimin artması, iş yaşamının yeknesaklaştırılması ihtiyacını doğurmuştur. Sanayileşme ve fabrikalaşma sonrasında işçi sayısı da artmıştır. Fabrika modeli çerçevesinde işyerindeki işçilerin neredeyse tamamının benzer şartlarda çalışmasıyla işin devamı sağlanmaya başlamıştır. Bu tarihi gelişme sonucu işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla bir çalışma tarzı uygulamada hakim olmuş ve tipik iş sözleşmesi ortaya çıkmıştır.¹¹ Tam süreli, güvenceli, klasik anlamdaki çalışma ilişkileri, tipik çalışma olarak adlandırılabilir. İşçilerin aynı zamanda çalışmaya başladığı ve aynı zamanda çalışmayı bitirdiği klasik iş ilişkisi tipik iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır.¹²

Standart yani normal iş ilişkisi olarak nitelendirilen tipik iş ilişkileri, belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı, işverenin emir ve talimat verme yetkisi altında, işveren tarafından önceden belirlenmiş olan bir işyerinde, tam gün süre ile ve fabrika modeline bağlı olarak çalışmayı ifade eder.¹³ İşçinin işverene bağlı olarak işyerinde, ücret karşılığında ve işverenin gözetim ve denetiminde; yapılacak işin ifa biçimi, süresi, kapsamı kanun ve

¹¹ Narmanlıoğlu, s.615.

¹² Dulay, Dilek (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma (Evde Çalışma), Ankara, Turhan Kitabevi, s.4 vd.; Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş (2022) İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion, s. 485.

¹³ Dulay, Evde Çalışma, s.5.

sözleşmeler çerçevesinde işveren tarafından yönetim hakkı doğrultusunda belirlenen, işçinin de çalışma süresini doldurarak ifa ettiği tam gün süreli iş ilişkisine bağlı olarak oluşturulan sözleşme tipik iş sözleşmesidir.¹⁴

2.1.3. Atipik İş Sözleşmeleri

Ekonomi ve teknolojiye ilerleme ve bu doğrultudaki sosyal değişimler, tipik iş ilişkisini karakterize eden unsurlarda değişime yol açmış ve atipik iş ilişkileri ortaya çıkmıştır. Genel olarak iş ilişkileri tipik iş sözleşmeleri biçiminde düzenlense de birçok farklı atipik iş sözleşmesi türü bulunmaktadır. Söz konusu çalışmaya konu olan evde çalışmada da iş ilişkisi atipik bir özellik barındırmaktadır.

Atipik iş sözleşmeleri şekil ve esas bakımından farklı olan, iş sözleşmesinin süresi veya bu sürenin esnekliği ya da istihdamın esnekleştirilmesi gibi tekniklerle özel kurallara tabi olan iş sözleşmeleridir.¹⁵ Atipik iş sözleşmeleri, bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle ve esneklik ihtiyacının artmasıyla iş hayatında sahip olduğu bir özellik ile diğer çalışma türlerinden farklılık gösteren yeni çalışma biçimleridir. Atipik iş sözleşmelerinde kanunda belirlenen günlük ve haftalık çalışma saatlerinde işverene bağlı olarak işyerinde çalışılan ve yine kanunda belirtilen zamanda izin kullanılan bir çalışma ilişkisi yoktur. Atipik çalışma kavramı, klasik anlamdaki çalışma ilişkileri olan tipik çalışma modelleri dışında olan çalışma biçimleridir. Atipik iş sözleşmelerine bağlı olarak kurulan iş sözleşmelerinde genellikle birden fazla işverenle iş ilişkisinin kurulmakta ve çalışma süresi normalden farklı ve genellikle kısa olmaktadır.¹⁶ Atipik iş sözleşmeleri, bağımlılık ilişkisinin gittikçe zayıflamasına, işçi, işveren ve işyeri kavramlarının belirsizleşmesine neden olmaktadır. Atipik iş sözleşmelerinde genelde tek işveren yerine birden fazla işveren bulunmaktadır ve çalışma süresi normalden kısa olarak belirlenmiştir. Atipik iş sözleşmeleri, genellikle esnek çalışma biçimlerini yansıtmaları ve şekil şartı konusunda değişikliğe gidilebilmesi gibi diğer biçimsel özellikleri de bünyesinde barındırmaktadır.¹⁷

Atipik çalışmalara dair tanımlar, tipik çalışmalara göre yapılmıştır. Yukarıda da değinildiği gibi tipik çalışma, belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı olarak işverenin

¹⁴ Narmanhoğlu, s.616.

¹⁵ Narmanhoğlu, s.616; Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat / Özkaraca, Ercüment (2022) İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, İstanbul, Beta, s.177; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 485.

¹⁶ Narmanhoğlu, s.617.

¹⁷ Arıcı, Kadir (2022) Türk İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, s. 63.

işyerinde ve onun emir ve talimat verme yetkisi altında, tam süreli çalışma olarak belirlenmiştir. Bu nedenle atipik çalışmalar, sözleşmenin süresi, çalışma saatleri ve işin yapıldığı yer unsurları bakımından tipik çalışmalardan farklı özellikteki çalışma modellerini kapsar. Atipik çalışmaya bağlı olarak kurulan iş ilişkilerinde tipik çalışmanın temel unsurları esnekleşerek standart dışı hale gelmektedir.¹⁸

Hukukumuzda genel olarak şekil serbestisi ilkesi benimsenmiş olsa da kanun koyucu atipik iş sözleşmelerinde şekil şartı eğilimi içerisindedir. Zira İş Kanunu'nun atipik iş sözleşmelerini düzenleyen maddeleri incelendiğinde bu sözleşmelerin geçerli şekilde meydana getirilebilmesi için yazılılık şartının arandığı görülmektedir. Ancak Kanunda düzenlenmemiş atipik iş sözleşmeleri TBK'nın 26 ve 27. maddelerine göre kanuna, ahlaka ve adaba aykırı olmamak kaydıyla serbestçe düzenlenebilmektedir.¹⁹

İş hukukunda diğer atipik iş sözleşmeleri; ödünç iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve job sharing olarak anılan işin paylaşılmasıdır. Ancak çalışma konumuzun sınırlarını aşacağından burada ayrıntılı olarak atipik iş sözleşme türlerine değinilmemektedir.²⁰

2.1.4. Evde Çalışma Kavramı

2.1.4.1. Genel Olarak

Evde çalışma denildiğinde akla ilk olarak uzaktan çalışma kavramı gelmektedir. Tele çalışma ve evde çalışma, uzaktan çalışmanın türleri olarak karşımıza çıkar. Ancak teze konu olan çalışma türü olan evde çalışma, İş Kanununda özel olarak düzenlenmemiştir. Türk Borçlar Kanununda ise evde hizmet sözleşmesi başlığı altında düzenlemeler bulunmaktadır. İşK. m.14'e göre uzaktan çalışma üst başlığı altında evde çalışma ve tele çalışma düzenlenmiştir. 10 Mart 2021 tarihinde yayınlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin "Tanımlar" kenar başlıklı 4 üncü maddesinde de uzaktan çalışmanın tanımına yer verilmiştir.²¹ Buna göre uzaktan çalışma; "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim

¹⁸ Arıcı, s.64.

¹⁹ Narmanlıoğlu, s.616

²⁰ Atipik iş sözleşmesi türleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.177; Narmanlıoğlu, s 617.

²¹ 10/03/2021 T., 31419 S. R.G.

araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır.

Hukukumuzda evde çalışma, uzaktan çalışma üst başlığı altında yer almaktadır. Evde çalışma ve tele çalışmada ortak unsur, işin işyeri dışında görülmesi olduğundan uzaktan çalışma, bu çalışma modellerini kapsayan bir üst başlık olarak kabul edilebilecektir.²²

Evden çalışma aslında tarihte çok eskilere dayanan bir çalışma modelidir. Birçok kaynakta bu çalışma modeline ilişkin farklı yaklaşımlar yer almaktadır. Sanayi devrimi öncesinde de olmak üzere sanayileşmenin artmasıyla birlikte çalışma modelleri sektörlere göre farklılık arz etmiştir. Nitekim evden çalışma modeline benzer çalışma biçimi örnekleri de çalışma hayatının tarihsel gelişimi içerisinde yer almaktadır. Tarihteki evden çalışma modelleri arasında genellikle el sanatları gibi el becerisi gerektiren işleri kapsayan üretim faaliyetleri yer almaktadır. Bu nitelikteki çalışma biçimi, aşağıda evde çalışmanın türleri başlığında da değerlendirileceği üzere geleneksel anlamda evden çalışma olup genel olarak kadınlar tarafından görülen işlerde ve el emeğine dayalı üretim faaliyetlerinde görülmüştür.²³

Evde çalışmanın tarihsel gelişimi başlığında da değinileceği üzere evden çalışma modeline ilk olarak sanayi devrimi öncesi dönemde sıklıkla rastlanılmakta olup zaman içerisinde bu çalışma modelinin kullanılmayacağı öngörülmüştür. Ancak zaman içerisinde farklı dönüşüm ve üretim süreçleri bu çalışma modeline ihtiyaç duyulmasına yol açmıştır. Özellikle sanayi devrimi sonrasındaki ekonomik ve teknolojik gelişmeler işyeri dışında da üretim faaliyetlerinin devam edeceği fikrini yaygınlaştırmıştır. Böylelikle işçinin işi görme borcunu ifa edebileceği zaman ve yer konusunda farklılıklar ortaya çıkmış ve bu durum evden çalışma da dahil olmak üzere diğer tüm atipik çalışma ilişkilerini doğurmuştur.²⁴

Evde çalışma, koronavirüs salgınının da etkisiyle yaygınlık kazanmış ve sıklıkla karşılaşılan bir çalışma modelidir. Evde çalışma modeli koronavirüs salgını öncesinde hizmet sektöründe belli bazı alanlarda ve belirli ürünlerin evden üretiminde kullanılırken koronavirüs salgını sonrası dönemde niteliğine uygun düşmeyen sektör ve alanlarda da

²² **Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş** (2022) İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Lykeion, s. 481 vd; **Dulay**, Evde Çalışma, s. 129 vd.

²³ **Sağlam, Nazlı** (2022) 'İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada 'Teknostres' Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi' Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:7, S:1, s 215-241, s. 218.

²⁴ **Dulay**, Evde Çalışma, s. 129 vd.

kullanılmaya başlanmıştır. Başka bir deyişle evde çalışma modeli salgının etkisiyle zorunluluk arz ettiğinden neredeyse tüm sektörlerde yaygınlaşmıştır.

Biz de aşağıda öncelikle evde çalışmanın tarihsel gelişimine, ardından kavramın tanımına ve türlerine değinmeye çalışacağız.

2.1.4.2. Tarihsel Gelişimi

Toplumlar geçmiş dönemlerden beri farklı sebeplerle sürekli bir değişim ve gelişim halinde olmuşlardır. Öncelikle ilkel toplumdan tarım toplumuna dönüşmüş ardından da sanayi toplumuna geçilmiş ve son olarak ise bilgi toplumuna geçiş yapılarak değişim gösterilmiştir.²⁵ Toplumlarda görülen bu değişim, ekonomik, sosyal ve kültürel ilerlemeyle birlikte çalışma yaşamında da değişim ve gelişimler gözlenmiştir.

Çalışma yaşamında ilk ve en önemli değişim “Tarım Devrimi” ile olmuştur. Bu dönemde, temel ve kolay yöntemlerle ve basit aletlerle üretim üretim yapılmıştır.²⁶ Çalışma yaşamında asıl değişim ise “Sanayi Devrimi” ile olmuştur. Sanayi Devrimi sonucunda fabrikalaşmaya gidilerek daha teknik anlamda üretim yapılmıştır. Fabrika sistemine geçiş ile üretim ev dışına yani “fabrikalara” taşınmaya başlamıştır.²⁷ Sanayi Devriminde yaşanan gelişmeler sonrası aşırı uzmanlaşmaya dayalı “fordist üretim” modeline geçilmiştir. Fordist üretim modelinde, “kitlesele üretim, iş bölümü ve tam gün süreli çalışma biçimi” doğrultusunda üretim yapılmıştır.²⁸ Fordist üretim modeline göre, evrensel pazarda üretim faaliyetlerinde yer alabilmek için üretim maliyetlerinin düşürülmesi gerekmiş ve bunun için ilk adımda işgücü maliyetlerinin düşürülmesi yoluna gidilmiştir.²⁹ Böylece, işletmeler üretime odaklanarak “insan” unsurunu ihmal etmişlerdir. Sonrasında, teknolojik gelişmeler sayesinde ürün yelpazesi genişlemiş ve standart

²⁵ **Paksoy, H. Mustafa / Özbezek, B. Dilek** (2013) ‘Örgütsel Değişimde Beşeri Sermayenin Rolü’ Gazi Akademik Bakış, C:6, S:12, s 293-331, s. 294.

²⁶ **Yankın, Fahri Bilal** (2018) ‘Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı’ Trakya Üniversitesi İİBF Dergisi, C:7, S:2, s 1-38 s.30.

²⁷ **Kıcır, Başak** (2019) ‘Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi?’ Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:21, S:1, s 173-196, s. 174.

²⁸ **Serinlikli, Nilüfer** (2021) ‘Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli’ Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi C: 31, S: 1, s 277-288, s 279.

²⁹ **Kıcır**, s. 174.

üretimlerde düşüş görülmüştür. Bunun sonucunda ise kitlesel üretim faaliyetinde bulunan işletmeler, ihtiyaçlara cevap verememeye başlamıştır.³⁰

Teknolojik altyapısı güçlendirilmiş iş makinelerinin, iletişim teknolojilerinin ve bilgisayarların üretimde kullanılmasıyla birlikte tüketici talepleriyle belirlenen işletmecilik modeli benimsenmiştir.³¹ Yani standart kitlesel üretim modeli terk edilmiş, tüketici odaklı esnek üretim modeli benimsenmiştir. Başka bir ifadeyle Fordist üretim anlayışı yerini PostFordist üretim modeline bırakmıştır. Böylece, Post-Fordizm ile “esnek üretim” süreci benimsenmiş ve aynı zamanda çalışma yaşamında süre ve biçim bakımından gelişmiş ve beyaz yakalı işçi sayısında artış görülmüştür.³²

21. yüzyılın başlarında ise internetin yaygınlaşması ve yazılım sistemlerindeki ilerlemeler “akıllı sistemlerin” gelişimini sağlamıştır. Üretim faaliyetlerini beden gücüne ihtiyaç duymaksızın makinelerle gerçekleştirebilen yeni üretim modellerinin varlığı, üretim sisteminde dijital bir dönüşüme sebep olmuştur.³³

Sanayi devrimi, üretim sistemiyle birlikte tüketim, dağıtım ve çalışma biçimlerini de değiştirmiştir.³⁴ Sanayi Devrimi sonrasında görülen teknolojik ve ekonomik gelişmeler işyerlerinde çalışma süreleri kısaltarak, çalışmanın şeklini ve işin görüldüğü mekânı değiştirmiştir.³⁵ Teknolojik gelişmeler sonucunda işin, uzaktan çalışma biçimlerine bağlı olarak işyeri dışında bilgisayar ve diğer iletişim araçları ile görülmesi mümkün olmaya başlamıştır.³⁶ Gelişen teknoloji, e-ticaret, yapay zeka araçlarıyla işin görülmesi ve dijital girişimcilik gibi yeni çalışma biçimleri oluşturmuş ve bu modeller pratikliği ve verimliliği sebebiyle kısa sürede benimsenmiştir.³⁷ Bahsedilen yeni çalışma sistemlerinin gelişimi, geçtiğimiz birkaç yılda görülen ve tüm dünyayı etkileyen pandemi süreci ile iyice hızlanmıştır. Böylelikle, evde çalışma modeli, covid-19 virüsünün yayılma hızını azaltarak

³⁰ **Agcadağ, İpek** (2017) ‘Çalışma Hayatında Dönüşümler ve Evden Çalışma Sisteminin Türkiye’deki Yansımaları: Bir Ağ Pazarlama Örneği’ (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. s. 50.

³¹ **Serinikli**, s. 280.

³² **Agcadağ**, s. 21.

³³ **Serinikli**, s. 282.

³⁴ **Çiğdem, Serpil** (2019) ‘Endüstri 4.0 Ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakınsır İş Bağlamında Değerlendirilmesi’ Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:77, s 157-199, s. 161.

³⁵ **Yılmaz, Tuncay / Aktaş, Fatih** (2018) ‘Yeni Nesil İstihdam ve Geleceği’ Academia Journal Of Social Sciences, C:1, S:1, s 47-60 s. 49.

³⁶ **Kıcı**, s. 175.

³⁷ **Hasanat, Mohammed Waliül / Hoque, Ashikul / Shikha, Farzana Afrin / Anwar, Mashrekha / Abdul Hamid, Abu Bakar / Tat, Huam Hon** (2020) ‘The Impact Of Coronavirus (Covid-19) On E-Business In Malaysia’ Asian Journal Multidisciplinary Studies, C:3, S:1, s 1-6, s. 2.

toplumun sağlığının korunmasına katkıda bulunmuş, bu sebeple de birçok ÷lkede zorunlu olarak hayata geçirilmiş, özel ve kamu sektörleri olmak üzere çalışma alanlarının büyük bir çoğunda uygulanmaya başlamıştır.³⁸

2.1.4.3. Tanım

Evde çalışma kavramı bu başlık altında öncelikle Uluslararası Çalışma Örgütü 177 Sayılı Evden Çalışma Sözleşmesi, Avrupa Konseyi'nin konuya yaklaşımı, öğretilerdeki görüşler ve Yargıtay kararlarında yer alan evde çalışma tanımına değinilmesinin ardından konu, Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde ele alınacaktır.

2.1.4.3.1. Genel Olarak

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 Sayılı Evden Çalışma Sözleşmesinin 1. Maddesinde evden çalışmanın tanımı yapılmıştır. Buna göre *“Evden çalışma bir kişi tarafından yürütölen iş anlamına gelir. Bu kişi evden çalışan olarak ifade edilecektir, işverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi seçtiği diğer tesislerde, ücret için, donanım, malzeme veya diğer kullanılan girdilerin kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmet için sonuçlanan; bu kişinin, ulusal yasalar, yönetmelikler ya da mahkeme kararları çerçevesinde bağımsız bir çalışan olarak dikkate alınması için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlık derecesi olmadıkça; bu sözleşmenin anlamı dâhilinde çalışan statüsündeki kişiler her zamanki işyerlerinden sadece zaman zaman evden çalışmalarını yaparak evden çalışan olamazlar. İşveren, doğrudan olsun ya da olmasın bir aracı vasıtasıyla kendi iş faaliyetleri uyarınca eve işveren gerçek ya da tüzel kişi anlamındadır.”*

Evde çalışma modelinin çok eski dönemlerde var olduğuna değinmiştik. Tarihsel süreç içerisinde her ne kadar evde çalışma modeli sıklıkla kullanılmış olsa da bu çalışma modelinin yeknesak ve evrensel bir tanımı bulunmamaktadır. Şöyle ki evde çalışma modeli farklı iş alanlarında ve farklı grupta çalışan işçiler tarafından uygulanmıştır. Bu durum da evde çalışma modelinde tek bir tanım yapılmasını zorlaştırmaktadır. Evde çalışma, teknik olarak işçinin evde veya işyeri dışında belirlediği başka bir yerde iş görme edimini yerine

³⁸ Akça, Meltem / Tepe Küçüköğlü, Mübeyyen (2020) ‘Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma’ Journal Of International Management Educational And Economics Perspectives, C:8, S:1, s 71-81, s 74.

getirdiği çalışma biçimidir.³⁹ Buna göre evde çalışanın, evinde veya belirlediği başka bir yerde bir işverene bağımlı olarak bir ücret karşılığında faaliyet göstermesi, evde çalışmadır.⁴⁰ Ticari veya endüstriyel bir işin, ekonomik bir sonuç elde etmek amacıyla işçinin evinde veya başka bir yerde işçi veya ona yardım edecek başka kişiler tarafından ücret karşılığında görülmesi de evde çalışmadır.⁴¹

Öğretide işçinin işverene bağımlılığı göz önünde bulundurularak bazı tanımlamalar yapılmıştır. Buna göre evde çalışma, “işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir”⁴² Bir görüşe göre evde çalışan, “bir veya birden ziyade işveren için kendi evinde yahut kendi seçtiği bir çalışma yerinde yalnız veyahut aile üyeleri ile birlikte ücret karşılığı mal veya hizmet üreten kişi” olarak tanımlanmıştır.⁴³ İşçinin genellikle kendi evinde, işverenin doğrudan denetimi altında olmaksızın bir anlaşma uyarınca bir malın üretimi veya bir hizmetin görülmesi de evde çalışmadır.⁴⁴ Bir başka görüşe göre, evde çalışan, bir veya birden çok işveren için kendi evinde veya kendi seçmiş olduğu başka bir yerde mal ve hizmet üreten kişidir. Evde çalışma ise, işçinin işi işverene bağlı olarak ve iş organizasyonu içerisinde, işverenin verdiği ücret karşılığında işi kendi evinde yürütmesidir.⁴⁵

Avrupa Konseyi’nin tanımına göre ise evden çalışmanın üç unsuru vardır. Bunlardan ilki çalışmanın işçinin genelde kendi evinde yani işyeri dışında yapılması, ikincisi çalışmanın işveren veya işverenlere bağlı olarak ücret karşılığında yapılması ve üçüncüsü de işin görülmesi sonucundaki ürünler için işçinin ayrı bir mal piyasası olmamasıdır.⁴⁶

³⁹ **Felstead, Alan / Jewson, Nick** (2000) In Work At Home-Towards An Understanding Of Homeworking, 1. Baskı, London, Routledge Publishing, s. 15.

⁴⁰ **Hodder, Andy** (2020) ‘New technology, work and employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research’ New Technology, Work and Employment, C:35, S:3, s 262-275, s. 265.

⁴¹ **Hallin, Henning** (2020) ‘Home-Based Telework During The Covid-19 Pandemic’ (Yüksek Lisans Tezi), Mälardalen University, School of Health, Care and Social Welfare, İsveç s.17.

⁴² **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 219; **Bayeren, Deniz** (2021) İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin, s. 56.

⁴³ **Süzek**, s. 292 vd.; **Ekmekçi / Yiğit**, s. 60.

⁴⁴ **Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim / Baskan, Ş. Esra** (2020) İş Hukuku, 10. bası, İstanbul, Beta, s.24; **Süzek**, s. 292 vd.

⁴⁵ **Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** ‘COVID-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme’: Çalışkan / YB Gümrükçüoğlu / Erol, Ö. F. / Dülger, A. / Yakacak, G.A. / Kafalı, Ö. F. (Editörler) (2020) Korona Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı, İstanbul, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları.

⁴⁶ **Akyiğit, Ercan** (2021) İş Hukuku, 13. Baskı, Ankara, Seçkin, s 31.

Yargıtaya göre ise “*Davacının; davalı işverene ait işyeriyle ilgili parça başına ücret almak suretiyle çalıştığı, satılan giysilerin düzeltim işlerini evinde yerine getirdiği, sürekli bir iş karşılığı ve belirli ücretle çalışma olmadığından; sigortalılık isteminin reddine karar verilmişse de bu sonuç usul ve yasaya uygun değildir. Bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için bir veya daha fazla işveren nezdinde eylemli biçimde hizmet akdine dayalı çalışmasının saptanması zorunludur. Hizmet akdinin unsurları ise belirli bir işverene "zaman" ve "bağımlılık" unsurlarına göre çalışma esasına göre belirlenmiştir. "Bağımlılık" bir işverenin işini yine onun gözetim ve denetimi altında görmek ve onun emir ve talimat verme yetkisi altında bulunmaktadır. Bu işin belli bir zaman kesiti içerisinde yerine getirilmesi ve yerine getirmek üzere hazır vaziyette beklemek; hizmet akdinin zaman unsurunu oluşturur. Ücretin varlığı ve biçimi hizmet akdinin zorunlu unsuru olarak kabul edilemez. Ancak, akdin kanıtlanması yönünden rol oynayabilir. Dava konusu olayda; davacının konfeksiyon işyerinin, zorunlu elemanı olarak satılan parçaların düzeltilmesi işinde istihdam edildiği açıkça anlaşılmaktadır. İşyerinin çalışma saatlerine uygun olarak, davacının çıkacak işleri gördüğü ve görmek üzere hazır bulunduğu dinlenen davacı ve davalı tanıklarca doğrulanmaktadır. Düzeltim işinin; işyeri ve davacının evinde yapılması ve parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini etkilemez. Davacının belli bir işi işverenin emir ve talimatı doğrultusunda yerine getirmesi ve bunu bir çalışma günü içerisinde yerine getirmek üzere hazır olması karşısında; davacının çalışma olgusu ve buna bağlı hizmet akdinin ortaya çıkması sonucu istemini esastan kabul etmek gerekirken aksine görüşle davanın reddi usul ve yasaya aykırıdır.”⁴⁷*

Yani Yargıtaya göre evden çalışma işçinin işverene bağımlı olarak iş organizasyonu içerisinde ve ücret karşılığında işi evinden veya işyeri dışında kendi belirleyeceği bir başka yerde görmesiyle meydana gelen çalışma biçimidir.

Alman Hukuku açısından evde çalışmaya bakmak gerekirse Almanya’da evden çalışma sistemi gelişmiş ve bu çalışma sistemine özel kanun çıkarılmıştır. Alman Evde Çalışma Kanununa göre evde çalışanlar, işçi benzeri kişi olarak kabul edilmektedir ve yıllık ücretli izin, bayram ücreti gibi haklardan yararlanmaktadır. Evde çalışma sözleşmesinin feshinde fesih ihbar süreleri uygulanır.⁴⁸

⁴⁷ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E: 2000/4584, K: 2000/4611, T: 08.06.2000.

⁴⁸ Başbuğ, Aydın / Yücel Bodur, Mehtap (2021) İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta, s.162; Süzek, s 292 vd.

Alman Hukuku'nda da kural olarak evden çalışmanın uygulanabilmesi için bir hukuki dayanak gerekir. Evden çalışmayla ilişkili düzenlemeye ihtiyaç duyulan çok sayıda husus olduğundan, iş sözleşmesi taraflarının kural olarak açık bir sözleşmesel dayanak oluşturmaları gerektiği benimsenmektedir.⁴⁹ İş sözleşmesinin tarafları evden çalışmadaki işin kapsamını ve içeriğini bireysel bir iş sözleşmesinde yahut bireysel iş sözleşmesini tamamlayan bir anlaşma ile belirleyebilirler. İşyeri temsilciliği bulunan işyerlerinde ise genellikle işyeri sözleşmesinde evden çalışmaya ilişkin hak ve yükümlülükler düzenlenebilmektedir.⁵⁰ Genellikle bu düzenlemelerde haftalık evden çalışma gün sayısı, iş güvenliği, veri koruma, maliyetlerin üstlenilmesi ve sorumluluğa ilişkin hükümlere yer verilmektedir.⁵¹

2.1.4.3.2. Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde

Evde çalışma hukukumuzda ilk kez evde hizmet sözleşmeleri olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 461'inci ve devamı maddelerinde düzenlemiştir. Türk Borçlar Kanunu m.461'e göre evde hizmet sözleşmesi; *"İşverenin verdiği işi işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında üstlendiği sözleşmedir"*. Evde çalışma biçimi genellikle elektrik aksamı montajı, parça birleştirilmesi, oyuncak, tütün sarma, paketlenme, kutulama gibi sanayi tipi işler ve tekstil, konfeksiyon ve deri işkolu gibi geleneksel alanlardaki çalışmalarda yoğunlaşmaktaysa da son zamanlarda programcılık, çeviri ve reklamcılık gibi çalışma alanlarına da yayılmıştır.⁵²

Söz konusu tanımdan yola çıkılarak, evde hizmet sözleşmesinin unsurları; işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin bulunması, iş görme ediminin işçinin evinde ya da işçinin belirleyeceği bir yerde yerine getirilmesi, iş görme ediminin bizzat ya da aile bireyleriyle birlikte gerçekleştirilebilmesi ve işin ücret karşılığında yapılması şeklinde sıralanabilir.⁵³ Bir iş sözleşmesinin varlığından söz edebilmek için çalışmanın mutlaka işverenin tarafından belirlenen işyerinde yapılması zorunlu değildir. Örneğin bakım,

⁴⁹ Krieger, Steffen / Rudnik, Tanja / Povedano Peramato, Alberto (2020) Homeoffice Und Mobile Office In Der Corona-Krise, NZA, s. 474.

⁵⁰ Bozkurt Gümrukçüoğlu, s. 168.

⁵¹ Günther, Jens / Böglmüller, Matthias (2020) COVID-19-Pandemie und Home-Office, ArbRAktuell, s. 186.

⁵² Süzek, s. 293; Serinikli, s. 280; Akça, Meltem / Tepe Küçüköğlu, Mübeyyen, s.76 vd.

⁵³ Uşan, M. Fatih / Erdoğan, Canan (2022) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin, s.95; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara, s. 217 vd.

onarım işlerinde çalışan işçiler veya satış elemanları iş görme edimini işyerinin dışında yerine getirirler. Evde çalışanlar da kural olarak işverene bağlı bir organizasyon içinde ve belirli bir mal veya hizmet üretimi için çalışmaktadırlar. Evde çalışanlar, işverenden bağımsız olarak herhangi bir şekilde işverenin iş organizasyonuna katkıda bulunmakla birlikte eğer bağımsız bir şekilde çalışıyorlarsa işçi sayılmazlar. Aynı şekilde İş Kanunu'nun 4/1-d uyarınca bir ailenin üyeleri veya üçüncü dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlara bu kanun uygulanmaz. Evde çalışanların işverene ilişkisi iş sözleşmesine dayansa da İş Kanunu 4/1 d'nin kapsamına girdikleri takdirde İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında kalırlar.

İş Kanunu md.14'ün 4. fıkrası kapsamında uzaktan bir çalışma varsa bu çalışmaya İş Kanunu hükümleri uygulanacağı açıktır. TBK md. 461 kapsamında bir evden çalışma varsa buna da TBK hükümleri uygulanır. Ancak İş Kanunu md.14'de düzenlenmemiş konularda genel kanun olan TBK md. 461 vd. hükümleri, daha ayrıntılı düzenlemeler de yapması sebebiyle niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanmalıdır.⁵⁴

Evden çalışma, daha önce de bahsedildiği gibi işin işverenin asıl işyerinden ayrı; işçinin evinde ya da tercih edebileceği başka bir yerde görüldüğü bir çalışma şekli olarak tipik iş sözleşmelerinden ayrılmakta, atipik olarak adlandırdığımız iş sözleşmelerine girmektedir. Evde çalışmada çalışma süreci içinde işverenin işçi üzerindeki denetim ve gözetim yetkisi zayıflamakta, işçinin işyerinde çalıştığı kapsamdaki gibi işverenin emir ve talimatları ile bağlı olması zorlaşmaktadır. Bu durum ise evde çalışmalarda iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olan kişisel bağımlılık unsurunun azalması nedeniyle evde çalışanla işveren arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesi niteliği taşımayıp istisna sözleşmesi olduğunu veya evde çalışanların işçi benzeri kişi olarak kabul edilmesi gerektiği iddialarını gündeme getirmektedir.

⁵⁴ **Alp, Mustafa** (2011) Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma) Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, 1. Baskı, İstanbul, Beta, s. 800.; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 221.

2.14.4. Türleri

2.1.4.4.1. Geleneksel Evde Çalışma

Tarihte eski çağlardan beri kullanılan evden çalışma sistemi geleneksel anlamda evden çalışmadır. Bu çalışma modelinde genel olarak iş evden yürütülür. İşin görülmesi herhangi bir özellik göstermeksizin işçinin emeğine bağlı olarak evden görülüyorsa geleneksel anlamda evde çalışmadan söz edebiliriz. Bu çalışma sisteminin ilk ortaya çıkışı genellikle el emeğinin yaygın olduğu giyim ve tekstil endüstrisinde olmuştur. Bu sanayi kollarında kadınlar tarafından görülen işler bu kategoride değerlendirilmektedir.⁵⁵ Nitekim bu sektörler gibi elle üretim yapılabilen fabrikadan uzakta ve makinelere ihtiyaç duyulmayan alanlarda bu çalışma sistemi görülmektedir. Bu çalışma sisteminde elle üretim yapılması ve tek tek yapılması sonucunda genellikle parça başına ücret usulüyle karşılaşılmaktadır. Burada işçi yapacağı işin süresini ve miktarını kendisi belirlemektedir.⁵⁶ Bu geleneksel model zamanla yerini günümüzdeki modern anlamda evde çalışma ilişkisine bırakarak özelliğini kaybetmiştir.

2.1.4.4.2. Evde Tele Çalışma

Evde tele çalışma sistemi, evde çalışmanın bir alt türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tür aynı zamanda en bilinen ve en sık kullanılan çalışma biçimidir. Tele çalışma, elektronik çalışma biçimi olarak da bilinir.⁵⁷ Geleneksel evde çalışma sistemi eski dönemlerden beri var olmakla birlikte evde tele çalışma teknolojinin gelişmesine bağlı olarak ortaya çıkmıştır ve daha yeni bir çalışma türüdür. Bu çalışma sisteminde genel olarak teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla uzaktan iş görülür. Tele çalışma, merkez çalışma olanaklarından ve işyerinden uzaktaki bir yerde, çalışanları merkez iş tesisatıyla iletişim kurmaktan alıkoyan ve yeni teknolojik iletişim olanaklarından faydalanılarak işin görülmesini sağlayan çalışma sistemi olarak tanımlanabilir.⁵⁸ Geleneksel evde çalışmada görülen işlere nazaran evde tele çalışma sisteminde bilgi ve iletişim teknolojileri

⁵⁵ **Dulay**, s. 59.

⁵⁶ **Çarhoğlu, Emine** (2011) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, ‘Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu’ İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Ankara, <https://docplayer.biz.tr/17397588-T-c-calisma-ve-sosyal-guvenlik-bakanligi-is-teftis-kurulu-baskanligi.html>, s.e.t. 02.06.2023, s.9.

⁵⁷ **Dulay**, s. 60.

⁵⁸ **Kandemir, Murat** (2011) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma. 1. Baskı. İstanbul, Legal Kitabevi, s.97 vd.

kullanılarak daha ileri düzeyde işler görülmektedir.⁵⁹ Evde tele çalışmada geleneksel evde çalışmadan farklı olarak bilgi iletişim teknolojisi araçları devreye girmekte ve işçi evden çalışan, diğer işçilerle bu teknolojiler vasıtasıyla iletişim kurarak işi görmektedir.⁶⁰

Evde tele çalışmayı geleneksel anlamdaki evde çalışmadan ayıran en önemli unsur, işin zorunlu olarak uzaktan iletişim araçları vasıtasıyla yapılması, yani çalışanların işlerini teknolojik iletişim araçlarıyla evden yapmasıdır.⁶¹ Bu durum işçinin işverene teknik bağımlılığının göstergesidir. Teknik bağımlılık ilerde de açıklanacağı üzere; işveren tarafından işin görülmesi için araç gereç, malzeme ve teknik ekipmanın kullanımı konusunda işçiye emir ve talimat verme yetkisidir.⁶² Evde çalışmanın bu türünde işverenin işçiye teknolojik iletişim araçlarının kullanımıyla ilgili bilgilendirme ve talimat verme yetkisi, teknik bağımlılıktan kaynaklanmaktadır.

Evde tele çalışmanın önemli avantajları, işçiye serbestlik tanınması, işin daha kolay görülmesi, işin görülmesindeki maliyetin önemli ölçüde azalmasıdır.⁶³ Evde tele çalışma, birbirinden bağımsız ancak faaliyet birliği içerisinde olan sanal işletmeleri, iletişim araçları sayesinde farklı yerlerde olmalarına rağmen yer ve zaman fark etmeksizin çalışma imkânı veren sanal bir işyerine dönüştürür.⁶⁴ İşçi, mobil iletişim vasıtasıyla işyeriyle devamlı olarak iletişim halindeyse tele çalışma, devamlı olarak online iletişim halinde olmaksızın işini evden görüyorsa geleneksel evde çalışma kapsamına alınmaktadır.⁶⁵

Evde çalışma; tele çalışma şeklinde gerçekleştirilebilmekte ve niteliği itibariyle uzaktan çalışmanın özelliklerini taşıırken, tamamen veya kısmen işyeri dışında alternatif bir yerde yapılabilmesine olanak sağlayan tele çalışma; bilgisayar, tablet veya telefon vb. cihazlarla gerçekleştirilebilmektedir.⁶⁶

Evde çalışma özellikle eğitim, finans, sigorta, gayrimenkul gibi iş alanlarında görülmüş ve bunlara ek olarak profesyonel, bilimsel, teknik hizmetler, işletme ve şirket

⁵⁹ **Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş** (2021) İş Hukuku Ders Kitabı, 5. Baskı, Ankara, Lykeion, s.178; **Bayeren**, s. 56.

⁶⁰ **Süzek**, s.297; **Mollamahmutoğlu /Astarlı / Baysal**, s. 478.

⁶¹ **Yavuz, Arif** (2000) “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi (Esnekliğin Etkisi)” İşveren Dergisi, C:9, S:4, s 14-26, s.25.

⁶² **Dulay**, s.90.

⁶³ **Topcuk, Yılmaz** (2006) “Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği”, (Yüksek Lisans), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.39.

⁶⁴ **Çarhoğlu**, s.9.

⁶⁵ **Dulay**, s.64.

⁶⁶ **Çelen, Ali İhsan**, (2021) ‘Avantaj ve Dezavantajlarıyla Uzaktan Çalışmak: Etkinliği ve Verimliliği Arttırmaya Yönelik Bazı Öneriler’ 3. Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresi (ICAR), s. 4.

yönetimi, sigortacılık ve bilişim işlerinin yürütülmesinde yaygın olarak görülmüştür.⁶⁷ Bununla birlikte tarım, inşaat, gıda ve konaklama işleri evde çalışmaya uygun olmayan belli başlı sektörlerdir.

2.1.4.4.3. Home Office Çalışma Olarak Adlandırılan Evde Çalışma

Home office çalışma da evde çalışmanın kapsamı altında ancak pandemi sonrası dönemde literatürde yerini almaya başlayan evde çalışmanın farklı adlandırılmış hali olarak, uzaktan çalışmanın en yaygın türüdür. Çalışanın telefonunu, bilgisayarını ve gerekli dokümanları yanına alarak büro yerine işi evden ya da başka bir yerden yürütmesi home office çalışmadır.

Kişi burada evin bir odasını çalışma odası haline getirir ya da evde bir masayı ayırarak bilgisayarının başında, aile ortamında ya da aile bireyleriyle iç içe çalışır. Bu noktada çalışanın evi ikinci bir statüye kavuşarak işin yapılması ve yürütülmesi açısından işverence oluşturulan organizasyon kapsamında bir işyeri haline gelir. İşçi, kendi evinde de çalışsa işverenin işçisini gözetme yükümlülüğü işçinin evine uzanacağı için işverenin orada çalışan işçisinin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olur. Bu nedenle çalışanın evinde gerekli denetimleri yapıp gerekli önlemleri onun özel hayatının gizliliğine ya da aile hayatına müdahale etmeden almak durumundadır. İş ve özel yaşam arasındaki bu sınır iyi çizilmelidir.⁶⁸

Evden çalışma tamamen evden çalışma şeklinde olabileceği gibi karma bir şekilde asıl işyerinde çalışmayla karışık olarak da yürütülebilir. Haftanın belirli gün ya da saatlerinde büroda belirli gün ve saatlerde evde çalışma şeklinde olan bu çalışma türü “dönüşümlü tele çalışma”, *Partial Home Based Tele Work; Alternierende Telearbeit*” olarak tanımlanmıştır.⁶⁹

Evde çalışma, home office şeklinde olabileceği gibi işverence asıl işyeri dışında tahsis edilen ya da işçinin tercih edeceği farklı bir yerde de olabilir. Bu yer, *Tele villages* olarak farklı işyerlerine ait tele çalışanların toplandığı bir yerleşim yeri, bina, site olabilir⁷⁰

⁶⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 149; Akça / Tepe Küçüköğlu, s. 76-77.

⁶⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.152.

⁶⁹ Aydın Ufuk (2008) Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, Legal, s. 356.

⁷⁰ Aydın, s. 357; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 160; Alp, s. 804.

Mobil office olarak da evden çalışma bir başka işyerinde veya gezici bir başka işyerinde yapılabilir.⁷¹

Crowd working veya *crowd sourcing* ise evde çalışmanın bir başka türü olan kalabalıklıkla çalışmadır.⁷² Burada çalışan, evinde veya başka bir yerde çalışarak internet yoluyla belirsiz sayıdaki bir grup müşteriye hizmet vermektedir. Bu tür çalışmayı ifade etmek üzere, dışa dönük kalabalık çalışma yani *externen crowd sourcing* terimi de kullanılmaktadır. Buna örnek olarak internet üzerinden alışverişler, danışmanlık, *call center* hizmetleri hatta öğrencilere toplu olarak online bir sınıfta ders verme gösterilebilir. Bu çalışma belirli bir işletmenin kendi çalışanları arasında yapılıyorsa buna da içe dönük kalabalık çalışma yani *internen crowd sourcing* adı verilmiştir.⁷³ Tüm bu çalışma biçimlerinde önemli olan, çalışmanın bilgisayar vs. teknolojik iletişim araçlarıyla yapılmasıdır.

2.1.4.5. Evde Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

2.1.4.5.1. Evde Çalışmanın Avantajları

Evde çalışma iş sözleşmesi taraflarına yararlar sağladığı gibi zararlar da verebilir. Öncelikli olarak bu bölümde evde çalışma modelinin sağladığı yararları değinilecektir. Evde çalışmanın avantajları; esnek çalışma saatleri, çalışma ortamının rahatlığı nedeniyle verimli çalışma ortamı, işyerine ulaşım için zaman ve trafik sorununun çözülmesi, işin her yerde yapılabilmesi ve en önemlisi kişinin kendi başına çalışmasının sağladığı iş özerkliğidir.

Şöyle ki, evde çalışma işçi açısından, örneğin pandemi döneminde pandemi riskinden uzak kalması, her gün işe gidip gelerek vakit ve nakit harcamasından, trafik stresinden kurtulması, çalışma saatlerini esnetmesi⁷⁴, çalışmasını işverenden uzak sürdürerek stresten uzaklaşması, özgüvenin, özgürlük duygusunun, kişisel sorumluluk duygusunun artması, resmi kıyafet zorunluluğundan kurtulması, ailesine, eş ve çocuklarına daha fazla zaman ayırması gibi avantajları vardır. Evde bakıma muhtaç hasta, engelli, yaşlı

⁷¹ Alp, s. 798.

⁷² Thüsing, Gregor (2016) 'Digitalisierung der Arbeitswelt-Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen' Soziales Recht, C: 6, S: 3, s 87-108, s. 89.

⁷³ Tuncay, A. Can (2021) 'Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma' İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 18, S: 69, s. 23-52. s.28.

⁷⁴ Tuncay, A. Can, s. 30.

varsa ona daha fazla zaman ayırabilir.⁷⁵ Hatta işçiler kötü hava şartlarında dışarı çıkma zorunluluğundan kurtuldukları için hasta olma riskleri de azalır.

İşverenler bakımından ise evden çalışmanın yararları işçilere işçilere oranla daha fazladır. Şöyle ki, telefon, elektrik, yakıt giderleri, işçilere ödenen yol ve yemek paraları, kâğıt, kırtasiye giderleri evden çalışmada azalır ya da ortadan kalkar. İşyerleri küçüleceğinden kira ve mekân tutma giderleri azalır. Mesai saatlerindeki geç kalmalar, oyalanmalar azalır, çalışanın üretkenliği artar. Buna ek olarak işçilerin sendikalaşma arzu ve ihtiyacını da azaltır. Hatta bu durum öğretilerde “İş Hukukundan Kaçış” olarak nitelendirilmektedir.⁷⁶ Evde çalışma ülkenin her yerinde yürütülebileceği için işverenin yakın çevreden işçi edinme zorunluluğu hafifler, işveren daha geniş bir alandan işçi temin edebilir.⁷⁷

2.1.4.5.2. Evden Çalışmanın Dezavantajları

Evde çalışmanın dezavantajlarına bakıldığında, ev ortamında çalışmanın çalışan açısından her zaman bir rahatlık olmadığı görülmektedir. Çalışanların devamlı olarak evde çalışma zorunluluğu içinde bulunmaları işçilerde bir süre sonra strese, ruhsal bunalıma yol açabilecektir. Kişi, kendini toplumdan ve hayattan izole olmuş hissedebilir. Tek başına uzun süre evde, mesai arkadaşlarından, takım çalışmasından uzak, daha iyiye ulaşmak için tartışma ortamından uzak çalışmak insanda stres yaratır ve yorar. Uzun süre sandalyede oturmak, hareketsiz kalmak sırtta, belde, boyunda ağrılara neden olur. Devamlı olarak ekrana bakmak gözleri bozmaktadır. Bir de çalışanlar oyalanmak için fazla gıda tüketimi yapınca şişmanlık sorunu ortaya çıkacaktır. Evdeki sorunlar ile daha fazla uğraşmak, çalışanın dikkatini dağıtır, üretkenliğini, motivasyonunu düşürür. Aynı zamanda iş hayatı ile ev hayatı birbiriyle iç içe geçtiği için iş disiplini de ortadan kalkar. Evde çalışanlar, işverenin onların evlerinde çalışmadığı düşüncesine engel olmak için işyerinde çalıştıklarından daha fazla çalışma gereği duyacaklar, bilgisayar, laptop ya da akıllı telefonda daha çok vakit geçirmek zorunda hissedeceklerdir. Böylelikle karşılık beklemezsiniz fazla çalışma yapacaklardır.

⁷⁵ **Civan, Orhan Ersun** (2010) ‘İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, (Evde Çalışma/Tele Çalışma)’ Legal İŞSGHD, C:26, S:7, s 525-573, s.539.

⁷⁶ **Aydın**, s 360.

⁷⁷ **Aydın**, s 359.

Ev düzeni işyeri düzenine dönüşerek, telefon, yakıt, elektrik, su giderleri artabilir. İş Kanunu md. 14/5 e göre ev giderlerindeki artışlar taraflar arasında yapılacak bir protokolle ya da iş sözleşmesine konulacak hükümlerle aşılabilir. Bu giderler, taraflar arasında paylaşılabilir veya gider artışları işveren tarafından üstlenilebilir. İleride değineceğimiz üzere; TBK md. 414’te de işaret edildiği üzere eğer taraflar bu konuda bir anlaşmaya varamamışlarsa bunların işverence karşılanması gerekir.

Zira yeni iş ortamlarına dönüşen ev, genel anlamda ev olma özelliğini kaybeder ve kişi ailesinin bir ferdi olarak değil, bir çalışan olarak evde bulunur, bu nedenle de işinin başındadır ama işyerinde değildir.⁷⁸

2.1.5. Evde Çalışma ve Ev Hizmetlerinde Çalışma Farkı

Evde çalışma, işin iş sözleşmesine bağlı olarak işyeri dışında görülmesidir. Ancak ev hizmetlerinde çalışma yapılacak işin niteliği itibariyle ev ile alakalı işleri kapsar. Ev hizmetleri, evde günlük yaşamın devamını sağlayan ve olağan ihtiyaçları konu alan ev temizliği, çocuk bakıcılığı, aşçılık, bahçıvanlık gibi işleri kapsar.⁷⁹ Ev hizmetlerinde çalışan işçilere İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağı belirtilmiş ve ev hizmetleri istisnalar başlığıyla kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Şöyle ki bu durum, İşK. md. 4/1-e de “*ev hizmetlerine tabi olan işlerde ve iş ilişkilerinde bu kanun hükümleri uygulanmaz*” şeklinde belirtilmiştir. Evde çalışma, atipik bir çalışma modeli olarak işin genellikle evde görülmesine dayanan bir çalışma modeli olmakla birlikte ev hizmetleri, evde çalışmadan tamamen farklılaşarak yalnızca eve ve ev yaşamına ait olan işleri kapsamaktadır. Çalışmaya konu olan evde çalışmaya İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır ancak ev hizmetleri İş kanununun kapsamı dışında bırakılarak istisna tutulmuştur. Nitekim ev hizmetleri, İş kanunu kapsamı dışında bırakılmış olup ev hizmetlerine dayalı olarak görülen iş eğer iş sözleşmesine bağlı olarak yapılıyorsa burada Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulama alanı bulacaktır.⁸⁰ Her ne kadar ev hizmetleri ve evde çalışma denildiğinde bu kavramlar birbirine karıştırılsa da ev hizmetleri, İş

⁷⁸ Kandemir, s. 44.

⁷⁹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 312; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 159; Süzek, s.237.

⁸⁰ Dulay, s. 31; Senyen Kaplan, s. 121.

Kanununun kapsamı dışında bırakılmış olup evde çalışmaya dair böyle bir istisna bulunmadığından İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu evde çalışmaya uygulanacaktır.⁸¹

Evde çalışmada iş, işçinin evinde görülürken ev hizmetlerinde görülen iş, ev yaşamından kaynaklı işlerdir. Evde çalışma ve ev hizmetlerinde çalışma konusu bakımından değinilmesi gereken bir nokta işin evde çalışma mı ev hizmetlerinde çalışma mı olduğunun belirlenmesinin zorlaştığı durumlarda karşımıza çıkar. Yani öğretide tartışmalı olan konu hem ev hizmetlerinin yapıldığı hem de işverenin ev hizmetleri dışında kalan işlerinin yapıldığı durumlarda kişinin işçi niteliği taşıyıp taşımadığıdır. Burada bir görüşe göre işçinin ev hizmetlerinin görülmesi için işe alınıp işverenin başka işlerinin ifa edilmesi durumunda artık işçi, iş kanununun istisna hükümleri kapsamında sayılmayacak, İş Kanunu kendisine uygulanacaktır.⁸² Öğretide ağırlıklı olarak kabul edilen diğer görüşe göre ise görülen işin özelliğine bağlı olarak somut olay kapsamında bir değerlendirme yapılmalı ve baskın olarak hangi işin görüldüğüne bakılıp buna yönelik olarak İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanununun kapsamına alınmalıdır.⁸³ Böylelikle hangi işin görülmesi baskın nitelik taşıyorsa o kanun kapsamına alınarak ilgili kanuna tabi olduğu sonucuna ulaşılabilir.

2.2. Evde Çalışmaya İlişkin Ulusal ve Uluslararası Hukuki Düzenlemeler

2.2.1. Türk Hukuk Mevzuatında Evde Çalışma

2.2.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Evde Çalışma

Evde çalışma 4857 sayılı İş Kanununda özel olarak düzenlenmemiştir. Çalışmamızın ilk kısmında da değinildiği üzere uzaktan çalışma, evde çalışmanın üst başlığı olarak İş Kanunu md. 14'te düzenlenmiştir. İşK. md. 14/4 e göre Uzaktan çalışma; *“işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.”* İşK. md. 14/5 te ise uzaktan çalışmaya dayanan iş sözleşmesinde yer alması gereken unsurlara yer verilmiştir. Buna göre uzaktan çalışma

⁸¹ **Ulusoy, Muharrem Emre** (2023) Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, 1. Basım, Ankara, Adalet, s. 43 vd.

⁸² **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, s. 312.

⁸³ **Narmanhoğlu**, s. 85.

biçiminde yapılacak iş sözleşmesinde “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 alır.” İşK. md. 14/6 ise ayrımcılık yasağı ve iş sağlığı güvenliğini düzenlemiştir. Buna göre uzaktan çalışan işçiler, “esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.”

İşK. md. 14/7 de ise uzaktan çalışmaya dair usul ve esasların belirlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yönetmelik çıkarma yetkisi verilmiştir. Nitekim 10/3/2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde uzaktan çalışmanın kapsamı, tanımı, usul ve esasları düzenlenmiştir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin tanımlar başlıklı 4/1-c maddesine göre “Uzaktan çalışma: İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini, ifade eder.” Evde çalışmanın uzaktan çalışmanın bir alt başlığı olması sebebiyle bahsedilen hükümler evde çalışmayı da kapsamaktadır.

2.2.1.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Evde Çalışma

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 461-469 maddeleri arasında evde hizmet sözleşmesi düzenlenmiştir. 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.” TBK md. 463-464’te işçinin özel borçları olarak işin yapılması ve malzeme, iş araçlarının özenle kullanımı düzenlenmiştir. TBK md. 465-466’da ürünün kabulü ve ücret ödenmesi işverenin borçları olarak düzenlenmiştir. Evde hizmet sözleşmesinden kaynaklanan işçi ve işverenin borçları, evde çalışmada tarafların hak ve yükümlülükleri başlığı altında incelenecek olup bu kısımda ayrıca incelenmemiştir.

İşK. md. 4'te evde çalışma bakımından özellik arz eden iki durum bulunmaktadır. İstisnalar başlığı altındaki 'evlerde hısımlar arasında yapılan işler' ve 'ev hizmetleri' İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. İşK. md. 4/1-d uyarınca ev hizmetleri "*bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler*" olarak tanımlanmıştır ve bu nitelikteki işlerde İş kanunu hükümleri uygulanmayacaktır. Burada aile üyeleri tarafından yapılan aile içerisinde görülen işler istisna tutulmak istenmiş ve dışarıdan başka birinin katılmayarak yapıldığı el sanatları işleri kapsam dışında tutulmuştur.

Daha önce de bahsedildiği üzere İşK. md. 4/1-e'ye göre ev hizmetlerinde çalışanlara İş kanunu uygulanmayacaktır. Ev hizmetleri konut ile doğrudan veya dolaylı olarak bağlantılı bulunan ve evin gündelik işleyişiyle ilgili işleri kapsayan aşçılık, temizlikçilik, bahçıvanlık, çocuk bakıcılığı gibi işler kastedilmektedir.⁸⁴ Burada belirtilmesi gereken en önemli husus ev hizmetleri ile evde çalışmanın birbirinden farklı kavramlar olmasıdır. "Atipik bir çalışma şekli olarak evde çalışma, fabrika modeline dayalı tipik istihdam şeklinden, işin görüldüğü yer açısından ayrılmaktadır ve evde çalışan iş görme borcunu çoğunlukla kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde ifa etmektedir. Ev hizmetleri ise evde yapılmakla birlikte doğrudan eve ya da ev yaşamına yönelik işleri ifade etmektedir."⁸⁵ Bu nedenle ev hizmetleri evde çalışmadan ayrılarak çalışmamızın kapsamı dışında kalmaktadır.

2.2.1.3. Uygulanacak Hükümler

Evde çalışmaya dair birçok ulusal ve uluslararası düzenleme bulunmaktadır. Öncelikle hukukumuzda evde çalışma şeklinde kurulan iş sözleşmeleri İş Kanunu kapsamındadır.

Evde çalışma hukukumuzda önce TBK md. 461-469 arasında evde hizmet sözleşmesi başlığı altında düzenlenmiş daha sonra 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun⁸⁶ ile İş Kanunu md.14'te düzenlenmiştir.

⁸⁴ Dulay, s. 32.

⁸⁵ Dulay s. 32 vd.; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 157.

⁸⁶ 20.05. 2016 T., 29717 S. R.G.

Evde çalışma bakımından Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu hükümleri arasındaki ilişki bakımından her ne kadar evde çalışma, Türk Borçlar Kanunu'nda özel olarak düzenlenmiş olsa da, evde çalışanlar İş Kanunu'na tabidir ve İş Kanunu'nda öngörülen koruyucu mekanizmalardan yararlanırlar.⁸⁷ Evde çalışma sözleşmesine bağlı olarak kurulan iş ilişkisinde evde çalışan, işçi sıfatı taşıdığından ve işi iş organizasyonu içinde iş sözleşmesine dayalı olarak gördüğünden İş Kanunu kapsamında yer alır. TBK md 461 ve devamında evde hizmet sözleşmesi özel olarak düzenlenmekle birlikte evde çalışma modelinin kendine has bazı özellikler barındırması sebebiyle TBK da özel olarak düzenleme yapılmış olup bu durum evde çalışmayı İş Kanununun kapsamı dışına taşımamaktadır. Öğretide her ne kadar farklı görüşler bulunsa da hukukumuzda isabetli olan ve katılmakta olduğumuz görüşe göre evde çalışma modeline İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununun birlikte uygulanır.⁸⁸ Evde çalışanlar, İş Kanunu hükümlerine tabii olup İş Kanunu'nda boşluk bulunan hallerde Türk Borçlar Kanununun evde hizmet sözleşmesi hükümlerine tabii olacaklardır burada da hüküm bulunmayan hallerde ise Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır.⁸⁹ Öğretideki karşıt görüşe göre ise evde çalışmaya dair İş Kanununda özel düzenleme yapılmamış olması sebebiyle evde çalışmaya yalnızca Türk Borçlar Kanunu uygulanacaktır.⁹⁰

İş Kanununun genel düzenleme yapması nedeniyle boşluk bulunan hallerde daha ayrıntılı düzenleme yapan Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır ve evde çalışmanın düzenlendiği TBK m.461 vd. maddelerde hüküm bulunamaması halinde ise genel hükümlere başvurulur.⁹¹ İş Kanunu ile TBK arasında hüküm uyumsuzluğu olması halinde İş Kanununa göre daha özel hükümler içeren TBK hükümleri uygulanmalıdır.⁹² Evde çalışan, İş Kanununda tanımlanan "işçi" statüsündedir. Evde çalışma her ne kadar esnek bir çalışma biçimi olsa da evde çalışanla işveren arasında iş sözleşmesi bulunmaktadır. Bu nedenle evde çalışmada İş hukuku hükümleri uygulanacaktır. Şöyle ki evde çalışan, işçi sıfatına haizdir bu nedenle klasik anlamda işyerinde çalışan işçilerle aynı statüdedir.⁹³

⁸⁷ **Dulay**, s. 58; **Süzek**, s. 295; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 60.

⁸⁸ **Süzek**, s. 294; **Bayeren**, s. 57; **Senyen Kaplan**, s. 187 vd.

⁸⁹ **Süzek**, s. 294-295; **Dulay**, s. 59-60.

⁹⁰ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 422-423.

⁹¹ **Süzek**, s. 294-295; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 219 vd.

⁹² **Dulay Yangın, Dilek / Baycık, Gaye / Doğan, Sevil / Yay, Oğuzhan** (2021) 'COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler' Çalışma ve Toplum, C: 3, S:70, s 1683-1728, s.1686 vd.

⁹³ **Çarhoğlu**, s 32 vd.

2.2.2. Uluslararası Hukuki Belgelerde Evde Çalışma

AB komisyonunun çağrısı üzerine 20.9.2001 tarihinde toplanan ETUC, UNICE/UEAPME ve CEEP arasında yapılan görüşmeler sonucunda 16.7.2002 de AB Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmesi kabul edilmiştir.⁹⁴ Sözleşme AB'nin Lizbon zirve toplantısında belirlenen bilgi temelli ekonomi ve topluma geçiş ilkesinin hayata geçirilmesini amaçlamaktadır. Sözleşme ile taraflar tele çalışmayı, bir yandan işletmelerin iş organizasyonlarının modernleşmesine katkı sunan, diğer yandan çalışanlar bakımından iş ve sosyal hayatı daha uyumlu hale getirmenin ve daha rahat, özerk ve izole bir şekilde çalışmanın aracı olarak görmüşlerdir.⁹⁵ Sözleşmeye göre “tele çalışma, iş ilişkisi ya da iş sözleşmesinde işverence önceden önerildiği gibi normal yolla da yapılabilecek bir işin bilişim teknolojileri kullanılarak uzak bir yerde yapılması ya da organize edilmesidir” (md. 2).

Evde çalışma usulü iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenebilir. Evde çalışanlar bu çalışma nedeniyle diğer çalışanlar ile eşit çalışma şartlarına sahip olacaklar ve herhangi bir ayrıma tabi tutulmayacaklardır. Sözleşme, çalışma şartlarıyla birlikte kişisel verilerin, işçinin sağlık ve güvenliğinin, özel hayatın gizliliğinin işyeri güvenliğinin korunması, oluşan ekstra giderlerin işverenlerce karşılanmasına ilişkin esasları da içermektedir. Sözleşme asıl işyeri haricinde de evden çalışmaya uygun koşullarda geçerli olacak, bağımsız çalışmaları ve işin niteliği gereği ancak evden çalışma yapabilecek durumları kapsamayacaktır. Çerçeve sözleşmedeki esaslar üye devletler tarafından kendi usul ve uygulamalarıyla düzenlenerek yürürlüğe konulacaktır. Kuşkusuz sonradan evden çalışması önerilen işçi bu öneriyi reddedebilir. Bu önerinin reddi fesih sebebi sayılmaz (md.3). Evden çalışan kendi ekipmanını kullanmadığı takdirde tüm ekipmanın sağlanmamasının sorumluluğu ve giderlerin karşılanması işverene ait olacaktır (md.7). Evden çalışma yapan işçi işin niteliğine göre çalışma süresini mevzuata, toplu iş sözleşmelerine ve işyeri kurallarına göre kendisi belirler. Evden çalışanlar toplu iş ilişkilerinde de diğer çalışanlarla aynı haklara sahip olup sendikal haklardan mahrum edilemezler. (md.11)⁹⁶

⁹⁴ ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu), UNICE/UEAPME (Avrupa İşverenler Konfederasyonu ve Kobiler Üst Örgütü), CEEP (Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi).

⁹⁵ AB Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmesi için bkz. https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Telework2006-01429-EN_set_12.05.2023.

⁹⁶ **Tuncay**, s. 42.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 No'lu Sözleşmesi ve 20.06.1996 tarihli 184 No'lu Evde Çalışma Hakkında Tavsiye Kararında evden çalışmaya ilişkin istatistikler ayrıntılı olarak düzenlenmiş aynı zamanda örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı, işçinin ücreti, çalışma süresi, izin ve dinlenme süreleri de düzenlenmiştir. Ek olarak evden çalışanların sosyal güvenlik hakları, kadın çalışanlar için analığın korunması ve iş güvencesine ilişkin düzenlenmeler yapılmıştır.⁹⁷

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından uzaktan çalışma kapsamında, 2019 yılında Work-Life Balance Directive (COM/2017/0253 final) and the Transparent and Predictable Working Conditions Directive (COM/2017/0797 final) önerisi yayımlanmıştır.⁹⁸ Bu direktif evden çalışan işçileri de kapsamına alarak onlara yeni birtakım haklar ve kolaylıklar getirmiştir. özellikle daha güvencesiz işlerde çalışan işçiler için yetersiz korumayı ele almış, işverenlerin işçiler üzerindeki baskısını sınırlandırırken ve değişen işgücü piyasasına uyum sağlama esnekliğini koruyarak, AB'deki tüm işçiler için daha kapsamlı ve çağdaştırılmış haklar sağlamaktadır.

Yönerge, Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'ndaki çeşitli ilkelerin uygulanmasına katkıda bulunarak, bunları AB'deki milyonlarca işçi için somut bir gerçekliğe dönüştürmeyi hedeflemekte ve özellikle güvenli ve uyarlanabilir istihdama ilişkin ilkeler belirlemektedir. 1 Ağustos 2022'ye kadar, Üye Devletlerin Direktifi ulusal kanunlarına aktarmış olması gerekir.

Direktif doğrultusunda AB'deki tüm işçiler belli bazı haklara sahip olacaktır. Buna göre evden çalışanlar çalışmalarının temel özellikleri hakkında erkenden yazılı olarak ve eksiksiz bir biçimde bilgilendirileceklerdir. ayrıca işin başlangıcındaki deneme süresinin uzunluğu altı ayla sınırlandırılacak, işçi başka bir işe girerse, bu hakka getirilen herhangi bir kısıtlamanın nesnel sebeplerle gerekçelendirilmesi gerekecektir. Özellikle öngörülemeyen çalışma programları ve talep üzerine çalışan işçiler için işin ne zaman yapılması gerekeceği konusunda makul bir süre içinde önceden bilgilendirilmesi, sabit bir çalışma saati olmayan iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasını önleyen etkili önlemler alınması ve daha güvenli başka bir işe geçiş talebine yazılı bir yanıt almak ve işverenin işle

⁹⁷ <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349179482.pdf>

⁹⁸ Parliament E. European Parliament Legislative Resolution of 4 April 2019 on the Proposal for a Directive of the Europe- an Parliament and of the Council on Work-life Balance for Pa- rents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU (COM(2017)0253 4 Nicemsan 2019. Comission E. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. 21.12.2017.

ilgili işçiye ücretsiz zorunlu eğitim vermekle yükümlü olması şeklinde düzenlemeler içermektedir.

Direktif, bu hakların, sıfır saatlik sözleşmeler, geçici çalışma, ev işi, makbuz bazlı çalışma veya platform çalışması gibi en esnek standart dışı ve yeni çalışma biçimleri dahil olmak üzere tüm çalışma türlerindeki çalışanları kapsamasını sağlar. Ayrıca, işyerindeki işçilerin bu haklardan etkin bir şekilde yararlanabilmesini sağlamak için uygulamaya ilişkin hedeflenen hükümlerle birlikte gelir.

Avrupa Konseyi tarafından oluşturulan bir sosyal araştırma programında evde çalışanların haklarına dair birtakım tespitlerde bulunulmuştur. Buna göre evde çalışan evinde işverenin kontrolü altında çalıştığından sosyal güvenlik haklarına sahip olup mevzuat tarafından koruma altına alınan haklardan işçi olarak faydalanabileceği belirtilmiştir.⁹⁹

Uluslararası belge olarak değinilmesi gereken son belge Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartıdır.¹⁰⁰ Bu belgede evde çalışmaya dair doğrudan bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, adil ücret hakkı, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı gibi daha birçok düzenlemeye yer verilmiştir. Burada yer alan düzenlemeler tüm çalışanları kapsayıcı nitelikte olduğundan evde çalışma bakımından da uygulanacaktır.

2.2.3. Uluslararası Belgelerin Evde Çalışmada Uygulanabilirliği

Evde çalışma bakımından yukarıda bahsettiğimiz belgeler birer uluslararası kaynak niteliğindedir. Nitekim evde çalışma bakımından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 No.lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 No.lu Tavsiye Kararı, AB Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmesi ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı önemli düzeyde belgelerdir. Anayasa, md. 90 da usulüne göre yürürlüğe konmuş uluslararası anlaşmaların kanun hükmünde olduğunu belirtmiştir. Bu anlaşmaların iç hukukta nasıl uygulanacağı konusunda öğretilerde iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan ilki, uluslararası anlaşmanın iç hukukta uygulanması için ayrı bir uygulama ilkeleri kanunu çıkarılması

⁹⁹ Bkz. <https://rm.coe.int/09000016809c50d7> set 12.05.2023

¹⁰⁰ 09.04.2007 T., 26488 S. R.G.; 27.09.2006 T., 5547 S. Onay Kanunu; 22.03.2007 T., 11907 S. Bakanlar Kurulu Kararı.
<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf> set. 12.05.2023.

gerektiği, diğeri ise böyle bir iç hukuk düzenlemesine gerek olmaksızın doğrudan anlaşmanın iç hukukta uygulanabileceği yönündedir.¹⁰¹ Milletlerarası anlaşmalardaki iş hukuku hükümleri çoğunlukla genel nitelikte olduğundan, iç hukukta doğrudan uygulanamamakta, iç hukukta uygulanmasının sağlanması için ayrıca kanun çıkarılması gerekmektedir.¹⁰² Evde alışma bakımından da uluslararası anlaşmalardaki hükümlerin başka bir iç hukuk kuralı ile tamamlanmaya ihtiyaç duyulmadan uygulanabilirliği, soyut ve genel nitelikte düzenlemeler yapmamasına, açıklık ve kesinlik taşımasına bağlıdır.¹⁰³

¹⁰¹ **Dulay**, s. 56-57.

¹⁰² **Süzek**, s. 96-97.

¹⁰³ **Dulay**, s. 58.

3. BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ AÇISINDAN EVDE ÇALIŞMA, UNSURLARI, TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Evde çalışma asıl olarak bireysel iş hukukunun kapsamına dahil olup bu bölümde bireysel iş ilişkilerinin özellikleri bakımından incelenecektir. Evde çalışma, bir iş sözleşmesi olması sebebiyle öncelikle iş sözleşmelerinde bulunan unsurları bünyesinde barındırmaktadır. Ancak bu unsurlar, evde çalışma modelinin kendine has özelliği nedeniyle çalışmanın işyerinde değil de işyeri dışında bir yerde yapılması gibi farklı özellikler gösterebilir.

Çalışmamızın bu bölümünde öncelikle evden çalışmanın unsurları olarak iş görme, ücret, bağımlılık ve işin işyeri dışında bir yerde görülmesi incelendikten sonra evde çalışmaya geçişe ilişkin değerlendirmeler yapılacaktır. Son olarak ise tarafların hak ve yükümlülükleri altında evde çalışanın ve işverenin borçları incelenecektir.

3.1. Evde Çalışmanın Unsurları

Evde çalışma, işin işyeri dışındaki bir yer olarak evden görülmesi esasında dayanır. Öğretide her ne kadar evde çalışmanın unsurlarına dair pek çok farklı nitelendirme yer alsa da hukukumuzda evden çalışmanın dört unsuru olduğu ifade edilmektedir. Bu unsurlar iş görme, ücret, bağımlılık ve işin işyeri dışında yani evden veya işçinin belirleyeceği başka bir yerden görülmesi şeklinde sayılabilir.

3.1.1. İş Görme Unsuru

İş sözleşmesinin temel unsuru, işçinin iş görme borcudur. Bir gerçek kişinin iş sözleşmesi kapsamındaki ekonomik bir karşılık gözeterek yapmış olduğu her türlü çalışma, iş görme olarak nitelendirilmektedir.¹⁰⁴

TBK md. 394 uyarınca belirli veya belirsiz süreli iş görme, süreklilik taşımalıdır ve işçinin iş görme borcunu bizzat üstlenmiş olması gerekmektedir. TBK md. 461/1’de ise,

¹⁰⁴ **Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2022) İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, İstanbul, Beta, s.94.

kişinin işi bizzat veya aile üyeleriyle birlikte görebileceği belirtilmiştir. İşçinin işi bizzat görmesi, iş hukukundan kaynaklanan bir yükümlülük olup mutlak değildir.¹⁰⁵

Bununla birlikte iş sözleşmesinin konusunu oluşturan uğraşının, az çok bir süreklilik taşıması gerekir. Başka bir ifadeyle, bir tek işin yapılması ya da belirli bir sonucun yaratılmasının üstlenilmesi, iş sözleşmesinin konusunu oluşturma bakımından iş görme kavramına girmez. Bu nedenle ister belirli isterse belirsiz süreli olsun iş görmenin süreklilik taşıması gerekir.¹⁰⁶ İşçinin iş görme borcunu bizzat üstlenmiş olması gerekmektedir. İşçinin kendi emeğini değil de başkasının emeğini taahhüt etmiş olması halinde iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. TBK m. 440'a göre işçi öldükten sonra iş görme borcu mirasçılara intikal etmez.¹⁰⁷ Ancak öğretide de işin işçi tarafından bizzat görülmesine ilişkin kuralın kesin bağlayıcı olmadığı, tamamlayıcı kural olduğu belirtilmiştir. Buna dayanak olarak da TBK m.395'de yer alan "*...aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.*" ifadesi gösterilmektedir.¹⁰⁸

Yargıtay da TBK m.320'ye göre sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça işçinin taahhüt ettiği iş görme borcunu bizzat kendisi ifaya mecbur olup başkasına devredemeyeceği görüşündedir. İlgili hükümde öngörülmüş olan işçinin işi bizzat yapmasına ilişkin kural emredici olmayıp tamamlayıcı nitelikte olduğundan aksi kararlaştırılacağı gibi durumun gereğinden de iş görme borcunun başkasına yaptırılmasının mümkün olabileceği sonucuna varılabileceğini belirtmiştir.¹⁰⁹

Yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde, iş görme borcu çalışma konumuz bakımından değerlendirildiğinde, evde çalışmada da iş görme borcu bizzat veya aile üyeleriyle birlikte ifa edilebileceği sonucuna varılabilir.¹¹⁰

¹⁰⁵ **Sümer, Haluk Hadi** (2020) İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Seçkin, s.63.

¹⁰⁶ **Zevkililer, Aydın / Gökyayla, K. Emre** (2021) Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 21 Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, s.449.

¹⁰⁷ **Tunçomağ/Centel**, s.94; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.167; **Narmanlioğlu, Ünal** (2014) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, İstanbul, Beta, s.251; **Demircioğlu, A. Murat / Centel, Tankut / Kaplan, Hasan Ali** (2021) İş Hukuku, 21. Bası, İstanbul, Beta, s.68; **Andaç, Faruk** (2018) İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul, Legal, s. 85.

¹⁰⁸ **Süzek**, s. 365.

¹⁰⁹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E:2005/1799, K:2005/7500, T:14.07.2005, Corpus Yargıtay Karar Arama Motoru.

¹¹⁰ **Sümer**, s.38; **Bayeren**, s. 85.

3.1.2. Ücret Unsuru

İş sözleşmelerinin en temel bir diğer unsuru ücrettir. Diğer tüm iş sözleşmelerinde olduğu gibi evde çalışan da bir ücret karşılığında iş görmektedir.¹¹¹ İşçi yaptığı işin karşılığında ücret alır. İş Kanunu da işçiyi ücret karşılığı iş gören kişi olarak tanımlamıştır. Ücret, işveren tarafından yapılan işin karşılığında işçiye para ile ödenen tutardır.¹¹² Evde çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde de ücret, esaslı unsur olup evden çalışanın yapacağı işin karşılığı olarak işveren tarafından kendisine ödenmektedir. TBK md. 462 de evde hizmet sözleşmeleri bakımından ücretin işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerektiğine değinilmiş ve belirlenmemişse alışılmış ücret olarak o iş için benzer nitelikte ortalama bir ücretin ödeneceği hüküm altına alınmıştır. TBK md. 466 de ise evde çalışan işçiye 15 günde bir veya ayda bir veya işçinin aralıklı olarak çalıştırılması durumunda her ürün tesliminde ücret ödenebileceği hüküm altına alınmıştır.

Ücretin ödenmesine ilişkin zaman esasına dayalı, parça başına ücret sistemi ve yüzde usulüne dayalı ücret gibi birtakım yöntemler mevcut olup geleneksel anlamdaki evde yapılan çalışmalarda çoğunlukla parça başına ücret sistemi tercih edilmiştir.¹¹³ Günümüzde mimarlık, pazarlamacılık, reklamcılık, tercümanlık ve yazılım gibi sektörlerde evde çalışma modeline sık rastlandığından daha önce bahsetmiştik. Son zamanlarda yaygınlaşan bu sektörlerde ücret, işveren ve evde çalışan arasındaki iş akdinden kaynaklı olarak ödenecektir. Özellikle pandemi dönemi sonrasında yaygınlaşan bu sektörler bakımından ücretin, klasik anlamdaki iş sözleşmesinde ücret ödenmesi usulünde olduğu gibi banka hesabı aracılığıyla işçiye aylık olarak ödendiği görülmüştür.

Evde çalışmada işçinin ücreti, işverenle işçi arasındaki bireysel iş sözleşmesine göre veya evde çalışmanın bulunduğu işkolu tespit edilerek o işkolunda geçerli toplu iş sözleşmesiyle de belirlenebilir.¹¹⁴

¹¹¹ Narmanlioğlu, s. 173; Ekmekçi/Yiğit, s. 219.

¹¹² Senyen Kaplan, Emine Tuncay (2022) Bireysel İş Hukuku, 12. Baskı, Ankara, Yetkin, s. 125; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara, s.167; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 108 vd.

¹¹³ Mircan, Hasan (2019) 'Türk İş Hukukunda Evde Çalışma' (Yüksek Lisans), KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.21.

¹¹⁴ Metin, Şahin (2011) 'Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye Ev – Eksenli Çalışma' (Uzmanlık Tezi), Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, s.107.

3.1.3. Bağımlılık Unsuru

İş Hukukunun esnekleştirilmesi taleplerine yol açan dünyadaki teknolojik gelişmeler, rekabet ortamı, yeni ihtiyaçların ortaya çıkması, internetin yaygınlaşması, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına bu da iş sözleşmesinin temel unsurlarından biri olan bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına neden olmuştur. Esneklik kavramının İş hukukundaki artışıyla atipik iş ilişkilerinin ortaya çıkmasıyla, iş akdindeki klasik bağımlılık ilişkisi zayıflamıştır. Bu bağlamda asıl işyeri dışında çalışma modelleri, tele çalışma, iş sürelerinde değişiklikler, gezici satış elemanları aracılığı ile işlerin yürütülmesi gibi yenilikler ortaya çıkmış, bu da işverenin işçi üzerindeki kontrol, denetim, gözetim ve otoritesinin azalmasına ve bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına yol açmıştır. Bu nedenle evde çalışmada işçi işini evden gördüğü için, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsuru zayıflamakta ve evde çalışmanın iş ilişkisi olarak görülmesini zorlaştırdığı düşünülmektedir.¹¹⁵ Ancak evde çalışmada işin niteliği doğrultusunda bağımlılık kavramı mutlak değil, göreceli olmalıdır. Bu nedenle evde çalışmaya dayanan iş ilişkisinde de çok sıkı olmasa da bağımlılık ilişkisi vardır.¹¹⁶

Esasında iş görme borcunun ve işverenin yönetim hakkının temeli, bağımlılık unsuruna dayanır.¹¹⁷ İşverenin işçi üzerindeki yönetim hakkı, işçi ve işveren arasındaki bağımlılık unsurunun uzantısı olarak işçiye emir ve talimat verme yetkisini kapsar. Evde çalışma bakımından da bağımlılık unsuru ele alınacak olursa işverenin yönetim hakkının bulunduğu iş ilişkilerinde bu unsurun varlığından söz edilebilecektir. Nitekim evde çalışma sözleşmesinin iş sözleşmesi oluşundan kaynaklı yönetim hakkı çerçevesinde bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır. İş görme borcu her ne kadar işyeri dışında ifa ediliyor olsa da işverenin yönetim hakkı devam ettiğinden bağımlılık unsuru da evde çalışma sözleşmesi bakımından kendini gösterir.

Bağımlılık; ekonomik bağımlılık, teknik bağımlılık ve hukuki bağımlılık olmak üzere 3 şekilde kendini gösterir.¹¹⁸ Ekonomik bağımlılık, işçi ve işveren arasında bir ekonomik bağlantının olması yani iş ilişkisi içerisinde işçinin iş görmesi karşılığında işverenden gelir elde etmesidir. Ekonomik bağımlılık, iş sözleşmesi haricinde başka sözleşme türlerinde de görülmektedir ve bu nedenle iş sözleşmesindeki bağımlılığın

¹¹⁵ Eren, Fikret (2021) Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 26. Baskı, Ankara, Yetkin, s.571.

¹¹⁶ Zevkliler / Gökyayla, s.482.

¹¹⁷ Dursun Ateş, Sevgi (2019) İşverenin Yönetim Hakkı, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, s. 157.

¹¹⁸ Sümer, s.79.

tespitinde tek başına yeterli değildir. Evde çalışanın işçi sıfatı taşıması için iş görmesine karşılık işveren tarafından ona ücret ödenerek işçinin geçimini sağlaması yeterli değildir. Bu yüzden özellikle pandemi dönemi evde çalışma modellerinde işçi işveren ilişkisinin ekonomik bir bağımlılık ilişkisi olması tek başına yeterli bir kıstas olmayacaktır.¹¹⁹

Teknik bağımlılık ise, işverenin tarafından işçiye iş görmesi için gerekli olan araç gereç, malzeme ve ekipman sağlaması ve işçiye işin nasıl görüleceğine dair talimat verme yetkisini içinde barındıran bağımlılık türüdür. İş sözleşmesi dışındaki diğer sözleşme türlerinde de teknik bakımdan talimat verme söz konusudur bu sebeple teknik bağımlılık iş sözleşmeleri bakımından ayırıcı bir unsur değildir.¹²⁰ Bu nedenle teknik bağımlılık da evde çalışmadaki bağımlılık ölçütünün tespitinde tek başına yeterli olmayacaktır. Özellikle pandemi döneminde geleneksel anlamda evde çalışmanın ötesinde evde tele çalışmanın yaygınlaşmasıyla görülen modern anlamda evde çalışma olarak ifade edebileceğimiz evde çalışma modelinde evde çalışan işçi işi, genellikle evinden ve mobil iletişim araçlarıyla görmektedir. Bu noktada bilgi ve iletişim teknolojilerine hakimiyeti evde çalışan bakımından zaten yeterli düzeydedir. Bu sebeple de işverenle aralarında sıkı bir teknik bağımlılıktan söz edilemeyecektir.

Hukuki bağımlılık, işçinin işverenin emir ve talimatları altında ve işverene hukuken bağlı olarak işi görmesidir. Hukuki bağımlılık, bağımlılık unsurunun iş ilişkisindeki belirleyiciliği bakımından evden çalışmada da başvurulabilecek en önemli bağımlılık ölçütü olarak karşımıza çıkmaktadır. En geniş anlamıyla hukuki bağımlılık, işçinin, işveren tarafından verilen emir ve talimatlar doğrultusunda işverene bağlı olarak çalışmasıdır.

Öğretide evden çalışma modelinde hukuki bağımlılığın azaldığında dair görüşler bulunsa da¹²¹ ağırlıklı olarak kabul edilen görüşe göre işin işyerinde görülmesi hukuki bağımlılık için zorunlu şart değildir. Özellikle uzaktan iletişim araçlarının kullanımının yaygınlaşması sonrasında işletmeler kurumsal e-posta adresi üzerinden de evden çalışanla iletişim kurabilmektedir. Nitekim işyerine ait kurumsal e-posta adresi de dahil olmak üzere telefonla mesajlaşma yoluyla da işveren, işçiler üzerindeki hakimiyetini evde çalışma modelinde de kullanabilir.¹²² Bu bağlamda evde çalışma modelinde de bağımlılık

¹¹⁹ **Engin, Murat** (2016) ‘Türk İş Hukukunda Evde Çalışma’ Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C:1 S:1, s. 269-287, s. 270 vd.; **Güzel, Ali** (2016) ‘İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik’ Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C:1 S:1, s.203- 222, s. 211; **Süzek**, s.237.

¹²⁰ **Dulay**, s.90.

¹²¹ **Sümer**, s.38.

¹²² **Süzek**, s.30-31.

ilişkisinin varlığı için işin işyerinde görülmesi zorunlu değildir. İşçinin işi, iş organizasyonu içerisinde evinden yürütmesi de yeterli olacaktır.

Tipik çalışmanın esasını bağımlı çalışma oluşturmaktadır. Bir atipik çalışma biçimi olan evde çalışmada işin işyeri dışında görülmesi sebebiyle bu bağımlılık unsuru zayıflamakta ancak tamamen ortadan kalkmamaktadır.¹²³ Ancak buradaki hukuki bağımlılık, evde çalışan işçinin işyeri dışında olması sebebiyle teknolojik iletişim araçları aracılığıyla işverenden emir ve talimat alarak işi yürütmesi şeklinde kendini gösterir.¹²⁴

Hukuki bağımlılık, bir diğer deyişle kişisel bağımlılığın ölçütlerinden biri “bir başkasının iş ya da hizmet organizasyonunda iş görme”dir.¹²⁵ Evde çalışmada işin işyeri dışında görülmesi sebebiyle her ne kadar işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin zayıfladığından söz edilse de, bu hukuki ve kişisel bağımlılık ilişkisi devam etmektedir. Nitekim işveren tarafından oluşturulmuş olan iş organizasyonu içerisinde ve işçinin emir ve talimatları doğrultusunda çalışıyor olmak, evde çalışan işçinin, işverenin yönetim ve sorumluluğu altında işleyen bir organizasyon içinde yer aldığına göstergesidir ve hukuki bağımlılık bulunmaktadır.¹²⁶

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 2009 yılında verdiği bir kararında,¹²⁷ iş sözleşmesinin eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt eden unsurun bağımlılık ilişkisi olduğunu, iş, eser ve vekalet sözleşmelerinde taraflar arasında ekonomik bir bağımlılık söz konusuysa iş sözleşmesinin ayırt edici unsurunun hukuki bağımlılık olduğunu belirtmektedir. Kararın devamında, işçi ve işveren arasındaki bu hiyerarşik bağ, kişisel bir bağımlılık olup, iş sözleşmesindeki bağımlılık unsurunun içeriğinin, işverenin talimatları doğrultusunda hareket etmek ile iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesinden oluştuğu vurgulanmaktadır. Görüldüğü üzere, Yargıtay, bu kararda bağımlılık ilişkisinin varlığını işverenin talimatlarına göre hareket etmek, iş süreci ve sonuçlarının işverence denetlenebilir olması olarak belirlemiştir. Yargıtay’ın yine aynı kararında, “*işin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu*

¹²³ Narmanlıoğlu, s 616.

¹²⁴ Doğan, Sevil (2016) İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, s. 355.

¹²⁵ Dulay, s. 100.

¹²⁶ Dulay, s. 102, Doğan, s. 358.

¹²⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2008/876, K: 2009/20602, T:13/07/2009, Yargıtay Karar Arama Motoru.

olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kar ve zarara katılıp katılmaması, girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olup olmamasının da bağımlılık unsuru açısından önemli olduğuna” değinilmiştir. Aynı zamanda burada sayılan olguların tek başına kesin bir ölçüt oluşturmayacağı nedeniyle iş akdindeki bağımlılık unsurunun değişen ve gelişen şartlara uygun olarak yeniden şekillendiğinden bahsedilmiştir.

Günümüzde gelişen bilgi ve iletişim teknolojisi uzaktan çalışmaya ve doğal olarak evde çalışmaya da nüfuz etmiştir ve evde çalışanlar internet, bilgisayar, akıllı telefon, fax vs. teknolojik iletişim araçları yardımıyla işlerini merkezle bağlantı içinde kalarak kolaylıkla yürütmektedirler böylelikle işçi, işverenin iş organizasyonu içinde kalarak çalışabilmektedir. Böylece işverene bağımlı çalışma kavramı değişmiş, bilgi iletişim teknolojisinin yardımıyla uzaktan da olsa işverene kişisel ve hukuki bağımlılık ilişkisi içinde iş yürütülmektedir. Zira işveren, işçisi evinde de başka bir yerde de çalışsa bile işçiyle iletişim kurabilmekte, emir ve talimat verebilmekte, onu gözetip denetleyebilmektedir. Sonuç olarak bağımlılık ilişkisi yerini “işverenin iş organizasyonu kapsamında çalışma” olgusuna bırakarak değişim göstermiştir.¹²⁸

Evde çalışanın kendi yöntem ve olanaklarıyla kendi adına çalışarak, ürettiği mal veya hizmeti işi ısmarlayan kişinin beğenisine sunması durumunda bağımlılık unsurundan söz edilemez ve iş, çalışanın kendi evinde icra ediliyorsa ortada evde çalışma olgusu vardır. Ancak bu bir iş ilişkisine dayanmaz. Eğer çalışan evinde çalışırken işverenin bordrosunda gözüktüyor, ondan gelen emir ve talimat doğrultusunda onun sağladığı donanımlarla ve malzeme ile üretiyor, onun belirlediği iş saatlerine ve çalışma düzenine ve uzakta da olsa işverenin denetimine tabi çalışıyorsa yine evden çalışma söz konusudur ancak bu çalışma İş Hukuku anlamında bir bağımlı çalışmadır. Yani işçi işverenin iş organizasyonunda onun yararına iş gören kişidir. Son dönemde bağımlı çalışma, koronavirüs salgını da dahil olmak üzere yeni gelişmelerle yerini işverenin iş organizasyonu dahilinde çalışma olgusuna bırakmıştır.

Bağımlılık unsurunun işçinin özel yaşamına işveren tarafından müdahale edilmesine yol açmaması gerekir. Bağımlılık unsuru, teknolojik iletişim araçları özellikle cep telefonları sayesinde işverenle sürekli bağımlılık ilişkisi içerisinde olan işçinin özel

¹²⁸ Tuncay, s 39.

yaşamına işveren tarafından müdahalesini hukuka uygun hale getirmez.¹²⁹ Nitekim işveren, teknolojik imkanları kullandırırken işçinin özel hayatına saygı duymalı, kişilik değerlerine zarar vermemelidir.¹³⁰ Kuşkusuz işverenin işçisini uzaktan da olsa yönlendirme yetkisi işçi evde çalışmayı kabul etmiş olsa dahi evin iç düzenine, işçinin özel hayatına müdahaleye kadar ileri götürülmemelidir. Burada ölçü dürüstlük kuralı ve hakkaniyettir. Burada işveren tarafından işçinin iş ve özel hayatı dengede tutulmalıdır.¹³¹ Evde çalışmada işçiye erişilebilir olma çok önemli ise de bu husus günde 24 saat, haftada 7 gün çalışma demek değildir. Evde çalışma işçinin İş Hukukundan doğan haklarına yani iş sürelerine, dinlenme sürelerine, tatil günlerine müdahaleye kadar gidemez.¹³²

3.1.4. Çalışmanın İş Yeri Dışında Yapılması

Evde çalışma sözleşmesi bakımından işyeri kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Evden Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evden Çalışma Tavsiyesi çerçevesinde de evde çalışanın kendi evinde veya işverenin işyeri dışında belirlediği diğer yerler olarak tanımlanmıştır. Evde çalışma, işverenin doğrudan bir yönetim ve denetiminin olmadığı, bir işveren adına işçinin belirlediği bir yerde veya genellikle de işçinin kendi evinde, iş sözleşmesi kapsamında işi görmesidir.¹³³

Tipik çalışma modellerinden farklı olan evde çalışma modeli; ev çalışması, eve iş verme ve evden üretim sistemi gibi isimlerle de adlandırılmıştır. Evde çalışmada bir fabrika, ofis ya da işyerinde değil, işyeri dışında ve genellikle işçilerin evlerinde iş görülmekte ve üretim yapılmaktadır.¹³⁴ Çalışmanın evden yapılması, çalışma konumuz olan istihdam modelini karakterize eden unsurdur. Esasında tezin kapsamını oluşturan ve pandemi döneminde ortaya çıkan modern anlamdaki evde çalışma modelinde işçinin işe gelmesi değil işin işçiye götürülmesi amaçlanmıştır.¹³⁵ Evde çalışma, covid-19'un bulaşıcılığının en aza indirildiği ve sosyal mesafenin en etkin uygulandığı çalışma modeli olması sebebiyle pandemide hayata geçirilmiştir. Evde çalışmayla iş hayatının uzaktan

¹²⁹ Çatalkaya, Deniz Ugan (2016) 'Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence 'Ulaşılabilir Olmama Hakkı' İÜHF Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, C:74, S:2, s. 737-755, s. 744 vd.

¹³⁰ Aydın, İbrahim (2005) 'İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi' TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:19, S:6, s. 21-42, s. 35.

¹³¹ Sevimli, K. Ahmet (2006) 'İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları' (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, s. 93 vd.

¹³² <https://www.aeris.de/blogs/knowledge/homeoffice>

¹³³ Dulay, s.145.

¹³⁴ Kandemir, s.145.

¹³⁵ Kablay, Sebiha (2021) 'Covid-19 ve Kamuda Esnek Çalışma Biçimlerine Etkisi' FSECON, s.100.

devamı ve işçilerin izole olması sağlanmıştır. Evde çalışan, işi işveren ve işyerinden uzak kalarak evde görmekte, internet ve bilgi iletişim teknolojileri sayesinde işini uzaktan yapmaktadır.¹³⁶ Böylelikle pandemi döneminde ihtiyaca en çok cevap veren çalışma modeli olmuştur. Pandemi sonrasında da evde çalışma modeli kullanılmaya devam etmiştir.

3.2. Evde Çalışmaya Geçiş

3.2.1. Genel Olarak Evde Çalışmaya Geçiş

Evde çalışmaya, genel olarak, işçi ve işverenin bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi yoluyla karşılıklı anlaşmasıyla veya idari bir kararla yahut kanun hükmüyle hatta işverenin tek taraflı talimatıyla geçilebilir. Evden çalışma, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin kurulması esnasında kararlaştırılabileceği gibi sonradan evde çalışmaya da geçilebilir. Tipik iş sözleşmesine bağımlı olarak çalışan işçi ile işverenin, kendi aralarında anlaşmak suretiyle şartlarını kendi aralarında belirlemek üzere iş ilişkisinin devamı esnasında da evde çalışma uygulamasına geçmeleri mümkündür. Taraflar bunu başlangıçta anlaşarak iş sözleşmesinde yer verebilecekleri gibi işveren talep ettiğinde, ekonomik kriz veya doğal afet ortaya çıktığında, işçinin talebi üzerine, bazı özel günlerde evde çalışmaya geçilebileceği gibi birtakım şartların varlığı halinde evde çalışmaya geçileceğini kararlaştırabilirler. İşin özelliği gereği daimî veya dönüşümlü, haftanın belirli günleri gibi hibrit bir evden çalışma uygulaması da kararlaştırabilirler.

Normal şartlar altında işverenin işyerinde iş görme edimini yerine getiren bir işçinin evde çalışma modeline geçiş yaparak iş görme edimini evden yerine getirmesi mümkündür. Başka bir ifadeyle evde çalışmaya geçiş sonradan da ortaya çıkabilir. Ancak normalde iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine bir protokolle ekleme yapmak suretiyle evde çalışmaya geçişin yapılması gerekir. İster iş sözleşmesi ister toplu iş sözleşmesi değişikliği şeklinde olsun TBK md 13/1 uyarınca bunun yazılı şekilde yapılması geçerlilik şartıdır. Esasen İş Kanunu uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasını öngörmüştür. Prensip olarak işveren esaslı bir değişikliği örneğin işçinin işyerini onun yazılı rızasını almadan değiştirme hakkına sahip değildir. Bu hususta İşK. md.22 hükmü uygulanır. Şöyle ki, sonradan ortaya çıkan ekonomik, teknolojik,

¹³⁶ Kablay, s.101.

işletmesel şartların değişmesi gibi durumlar evde çalışma gereğini ortaya çıkarabilir. Ekonomik kriz, merkez ofisin kirasının yüksek gelmesi, işletmenin bazı bölümlerinin kapanması, işletmede yeni teknolojilerin uygulanmasına geçilmesi gibi durumlar esaslı neden sayılır ve işçinin işyerinin değiştirilmesi ancak onun yazılı rızasıyla olabilir.¹³⁷ Ya da bu durumlar tam tersine evde çalışma gereğinin ortadan kalkmasına neden olabilir.

Örneğin Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin bir kararına konu olan olayda, feshin geçersizliği ve işe iade ile işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin ücret talebiyle açılan davada davalı taraf işletmede yeni bir yapılanmaya geçildiği, yani home office'lerin kapatılarak satışların merkezden ve rotasyon usulüyle yapılmasına geçildiği için home office'te çalışan personele ihtiyaç kalmadığından ve onlara başka bir alanda istihdam olanağı da bulunmadığından ofis personelinin işlerine geçerli nedenle son verildiğini savunmuş, bunun üzerine mahkeme davayı reddetmiştir. Ancak Yüksek Mahkeme işletmesel karara saygı duymakla beraber işletmeye sonradan personel alındığını göz önünde tutarak geçerli nedenin işverence ispatlanamadığı gerekçesiyle geçerli neden itirazını kabul etmeyerek kararı bozmuştur.¹³⁸

Asıl mesele işverenin tek taraflı uygulaması ile bu çalışma biçimine geçişin mümkün olup olmadığı konusudur. Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasının “gönüllü olma” kenar başlıklı 3 üncü maddesinde, “*tele çalışmaya ve işyerinde çalışmaya geçişte, bireysel bir şekilde işçiyle işveren arasında anlaşma sağlanması ilkesi kabul edilmektedir.*” Anlaşmaya göre evden çalışmanın toplu iş sözleşmesi ile düzenlendiği durumlarda dahi, işçinin evden çalışmaya geçişinde bireysel düzeyde onayının alınması gerekmektedir.

Yargıtay’a göre ise “*evde çalışma modeli çeşitli avantajları beraberinde getirmesine rağmen dezavantajları da bulunan bir çalışma modeli olduğundan kısmi veya tam zamanlı olarak, tipik iş akdinden uzaktan çalışmayı konu alan iş akdine geçişi, İş Kanunu md.22 kapsamında değerlendirmek ve konuya ilişkin işçinin rızasını aramak madde hükmünün amacına uygun düşer.*”¹³⁹

Yönetmeliğin “Uzaktan Çalışmaya Geçiş” kenar başlıklı 14/1 maddesinde “*halihazırda çalışan işçinin iş sözleşmesinin uzaktan çalışmaya dayanan iş sözleşmesine dönüştürülmesinin işçi ile işverenin anlaşmasına bağlı olduğu açıkça belirtilmiştir.*” Tele

¹³⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 168.

¹³⁸ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E: 2015/14989, K: 2015/18530, T:8.10.2015, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

¹³⁹ Alp, s. 107.

Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşması, sonradan evde çalışmaya geçen işçilerin işyerindeki çalışma düzenine geri dönmesini mümkün kılmıştır. İş Kanununda da ilgili hükme benzer bir düzenlemeye yer verilerek işçinin istediğinde normal çalışma düzenine dönmesi düzenlenmelidir.

Evde çalışma iş ilişkisinin başlangıcında bulunmayıp sonradan gönüllü olarak işçinin evde çalışmaya geçtiği durumda, bireysel iş sözleşmesi ile belirlenen uyum süresi olarak en az 1 aylık bir süre belirlenmelidir. Bu süre içinde de tek taraflı irade beyanıyla işçinin normal çalışmaya geçebileceği düzenlenmelidir. Bu süre içerisinde işçi, evde çalışmayı avantaj ve dezavantajlarıyla görmekte ve yeniden klasik anlamdaki çalışma ilişkisine dönme imkanına sahip olmalıdır.

Yönetmelik md. 14/5 te uzaktan çalışmaya geçen işçinin tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabileceği ve işverenin bu talebi öncelikli olarak değerlendirileceği hükme bağlanmıştır. Ancak bu hüküm tek taraflı irade beyanı ile normal çalışma düzenine dönmeyi içermediğinden eksik niteliktedir.

Alman hukukunda da benzer şekilde işveren tarafından işçinin evde çalışmaya geçirilmesi yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre tek taraflı olarak evde çalışmaya geçiş geçersiz kabul edilmiş ve yönetim hakkı kapsamında evde çalışma, iş sözleşmesi ile belirlenmeli veya iş ilişkisinin devamında taraflar arasında yapılacak bir anlaşma ile geçerli olabileceği belirtilmiştir.¹⁴⁰

Alman Hukukuna dair bir kararda, işçinin onayı alınmaksızın evde çalışmaya geçilemeyeceği, bunun işverenin yönetim hakkının sınırını aştığı belirtilerek bu değişikliğin işçi aleyhine sonuçları değerlendirilmiş ve işverenin yönetim hakkının kapsamını aştığı sonucuna ulaşılmıştır.¹⁴¹

Fransız Hukukunda salgın hastalık halinde zorunlu evde çalışmaya geçiş haline ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmiş olup, bu halde işverence işçinin onayı alınmaksızın çalışanın evde çalışmaya geçirilebileceği kabul edilmiştir.¹⁴²

¹⁴⁰ Krieger / Rudnik / Povedano Peramato, s. 473.

¹⁴¹ LAG Berlin-Brandenburg, T:14.11.2018, S:17 Sa 562/18 Karar (openJur 2020, 36531).

¹⁴² Doğan Yenisey, Kübra / Ergüneş Emrağ, Seda (2022) İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V- Pandeminin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, 1. Baskı, İstanbul, Onikilevha, s. 205-206.

3.2.2. Pandemi Döneminde Evde Çalışmaya Geçiş

Dünya geçtiğimiz 2 yıl boyunca koronavirüsle savaş halinde olduğundan Türkiye de bu salgınla baş etmenin çarelerini aramıştır. Virüsün bulaşma riskinin yüksekliği karşısında işyerlerinde birlikte çalışma riskli hale geldiğinden insanların bulaşmaya engel olmak için birbirlerinden uzak durmaları gerekmiş ve birçok işveren, işyerinde çalışan işçilerini evde çalışmaya geçirmiştir. İşyerinde işin ifası yahut öğle aralarındaki veya işe gidiş geliş esnasındaki temas riski azalarak kamunun ve çalışanların sağlığı korunmuş pandeminin işyerindeki diğer işçilere yayılarak işin tamamen durma noktasına gelmesi engellenmiştir.¹⁴³ Bu durum genellikle büro işlerinde veya beyaz yakalı işçiler açısından olup fabrika, atölye, müşterilerle birebir temas olması gereken mesleklerde ve genelde mavi yakalı işçilerde işin niteliği gereği evde çalışmaya geçiş daha az görülmüştür. Her ne kadar pandemi koşulları ve koronavirüs tedbirleri ortadan kalkmış da olsa virüsün etkisi günümüzde de devam etmektedir.

Hukukumuzda pandemi dahil olağanüstü dönemlerde zorunlu evde çalışma uygulamasına geçişe ilişkin doğrudan yasal bir düzenleme bulunmamaktadır ancak Covid-19 pandemisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan belgelerde belli bazı konulara yer verilmiştir. Bunlar; *“risk gruplarında yer alanların evde çalışmalarının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uzaktan yapılması, yurtdışından gelenlerin 14 gün boyunca evde çalışmalarının sağlanması, çalışma alanında aynı anda bulunan çalışan sayısının asgari oranda tutulması için planlama yapılması, mümkün olması halinde uzaktan çalışma gibi yöntemlerin tercih edilmesi”* şeklinde karşımıza çıkmış ve evden çalışma biçimine geçiş yapılmasına ilişkin işverenlere önerilerde bulunulmuştur.¹⁴⁴

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya bu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkilere maruz kalınabilecek işlerde uzaktan çalışma yapılamayacağını düzenlemiş ve bu anlamda tehlikeli işlerin eve taşıyıp evde birlikte yaşanan diğer bireylerin yaşamlarının tehlikeye atılması önlenmiştir.

¹⁴³ Bertram, Axel / Falder, Roland / Walk, Frank / Kleemann, Anne / Kathrin, Reyer (2020) Arbeiten im Home Office in Zeiten von Corona, CH Beck, s. 12-13.

¹⁴⁴ <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19>.

Anayasanın 20. Maddesi özel hayatın gizliliğini düzenlemiş ve aile hayatına saygı gösterilmesini hüküm altına almıştır. Bu doğrultuda, özel hayata ve evin özel alan oluşuna saygı gösterilmesi gerektiğinden işverenin, işçilerinden işleri evden yürütmelerini isteyemeyeceği yönünde bir yaklaşım oluşmuştur. Fakat salgın hastalık söz konusu olduğunda işverenin işçilerinin sağlık ve güvenliğini korumak zorunluluğu sebebiyle işçilerinin mümkün olduğunca bir araya gelmelerini önleyecek bir çalışma biçimini yani evden çalışmayı uygulayabilmelidir. İşçiler de hem kendilerini korumak hem de diğer mesai arkadaşlarına ve işverene bir zarar gelmesini önlemek uğruna bu talimata uymalıdır. Alman Hukukunda sadakat borcunun ve dürüstlük kuralının bir gereği olarak bunun işverenin yönetim hakkına ve hakkaniyete (*billigem Ermessen*) de uygun olduğu belirtilmiştir.¹⁴⁵ Covid 19 salgını gibi kriz durumlarında, zorlayıcı bir neden olması sebebiyle işverenin yönetim hakkının genişlediği ve çalışma yerini değiştirme hakkına sahip olduğu kabul edilir.¹⁴⁶

İşçi tarafından evde çalışmaya geçiş talep edilmesi halinde de işverenin kabul zorunluluğu yoktur. İşçinin bu talebini yazılı olarak yapmalıdır ancak son karar işverendedir. Talep kabul edilecek olursa bu da yazılı olarak sözleşmeye bağlanacaktır.

Pandemi dönemi bakımından öncelikli hedef sağlığın korunması olduğundan birlikte çalışmak Covid'in bulaşmasını kolaylaştırıyor ve çalışanların sağlığını tehdit ediyorsa işçilerinden evde çalışma düzenine geçmelerini talep edebilir. Bu durumda ortada olağanüstü bir durum olduğundan işçinin bu talebi reddetme hakkı yoktur. Bu, işverenin yönetim hakkının kapsamını genişleten bir durumdur.¹⁴⁷ İşveren de bu hakkını işçilerini gözetme yükümlülüğü adına kullanmaktadır. Nitekim işverene bu dönemde işçiye ücretsiz izne çıkarma hakkı da tanımış olup işçi işten uzak kalma riskini göze almayacaktır. Ancak bu geçici bir durum olup taraflar yeni bir çözüm bulmamışlarsa pandemi sona erince eski hale dönülmesi gerekir. Ayrıca pandeminin tehlikelerini göz önünde tutması gereken işçi dürüstlük kuralı ve sadakat borcu gereğince bu talebi kabul etmek zorundadır. Esasen bu husus zorlayıcı nedenlerle uzaktan çalışmaya geçilecekse işçinin onayı aranmaz şeklinde yönetmelik md. 14/6 da da belirtilmiştir.

Pandemi dönemine şartları içerisinde ve işçinin işverene evde çalışmayı önermesi durumunda normal şartlarda işverenin bu öneriyi kabul etme yükümlülüğü yokken genel

¹⁴⁵ Krieger / Rudnik / Povedano Peramato, s. 544.

¹⁴⁶ Krieger / Rudnik / Povedano Peramato, s. 424.

¹⁴⁷ Krieger / Rudnik / Povedano Peramato, s. 476.

hukuk kurallarına göre eğer işçinin sağlığı tehlike altında ve Covid'in başkalarına ve ailesine bulaşma riski mevcut ise ve ortada evden çalışma seçeneği dışında bir seçenek yoksa işverenin bu öneriyi kabul etmesi gerekecektir. Nitekim Anayasa md. 56 da sağlık hakkının her şeyden üstün olduğuna değinmiştir. İşverenin de işçinin sağlığına saygı göstermesi, onu koruması için elinden geleni yapması gözetme borcunun bir gereğidir. Durumun gereği doğrultusunda da işçinin evde çalışmasında işin işyerinde görülmesinden daha üstün bir yarar bulunmaktadır. Yönetmelikte de belirtildiği üzere zorlayıcı nedenler evde çalışmayı gerekli kılıyorsa işçinin talebine dahi gerek olmayacaktır.

Evden çalışma düzenine sağlık nedeniyle veya güvenlik gerekçesiyle idari bir kararla da geçilebilir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.25 gereğince işyerindeki bina ve eklentilerde çalışanların sağlık ve iş güvenliğini tehdit edici bir durum olarak örneğin binanın yıkılma tehlikesi bulunması, zehirli gaz sızıntısı olması gibi durumlarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veya mülki amir kararıyla iş durdurularak bina ve eklentileri tahliye ettirilebilir. İş görme borcu geçici olarak imkânsız hale gelir. Ancak böyle bir durumda işin niteliği elveriyorsa evde çalışmayla işin görülmesine devam edilebilir. Böylece iş görme borcunun ifası da sağlanmış olur. Böyle bir durumda işin niteliği onun evden yapılmasına izin veriyorsa işverenin bu talebini, işçinin kabul etmesi ve iş görme borcunu evinde ya da işverence belirlenecek bir başka yerde yerine getirmesi sadakat borcunun ve dürüstlük kuralının bir gereğidir. İşçinin bu teklifi reddetmesi sonucu işverenin onu geçerli nedenle işten çıkarma yolunu seçmesi hukuken mümkün olup bu 7244 sayılı Kanun ile İş Kanununa eklenen geçici 10. maddesindeki pandemi süresince işçi çıkarma yasağına da ters düşmez ve bu geçici bir durum olup işyerlerinde çalışma güvenli hale gelince eski çalışma düzenine tekrar geçilecektir.¹⁴⁸

Evde çalışmaya devam etmek taraflarca daha uygun görülürse bu hususta anlaşmaları gerekir. Yoksa tek taraflı bir irade beyanı ile bu düzene devam edilemez. Sağlık Bakanlığı'nın idari kararı bu durumlarda da söz konusu olabilir. İdari karar sıkıyönetim veya olağanüstü yönetim durumlarında da söz konusu olabilir. Herhangi geçerli bir sebeple belli işyeri veya işyerleri kapatılabilir. Böyle bir durumda işin niteliğine uygun düşüyor, idari kararın içeriğine de ters düşmüyorsa işçilerin işe evden devam etmeleri istenebilir. İşçinin buna karşı çıkması sadakat ve iş görme borcuna aykırılık teşkil eder. Bunun sonuçlarına katlanmak zorundadır. Evde çalışmaya bir Kanun hükmüyle de geçilebilir.

¹⁴⁸ Tuncay, s. 38.

Şöyle ki; 4857 sayılı İşK. na 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile eklenen geçici 10. md. pandemi süresince işverenlere işçi çıkarma yasağı getirdiğine, bunun yerine onlara işçilere ücretsiz izin verme hakkı tanındığına göre onlara işçilere evde çalışma önerisi getirme hakkı da tanındığı kabul edilebilir. Ortada olağanüstü bir durum vardır ve yasa koyucu işçilerin işe devamının sağlanmasını amaçlamaktadır. O halde işçinin evde çalışma olanağı varsa bu öneriyi kabul etmeleri gerekir. Yani evden çalışmaya bir kanun hükmüyle de geçilebilecektir. Sonradan evden çalışmaya geçiş kararını taraflar birlikte de verebilir.

Pandemi döneminde işverenin tek taraflı iradesi ile genel sağlığın korunması amacıyla uzaktan çalışma uygulamasına geçişi tartışmalıdır. Alman hukuku yaklaşımına göre, pandemi döneminde, pandemi öncesi dönemden farklı olarak işverenin tek taraflı evden çalışmaya geçiş uygulamasını değişiklik feshine kapsamında değerlendirilmemiş; işverenin virüs gibi acil ve istisnai durumlar özelinde işçinin onayı aranmaksızın iş sözleşmesinde kararlaştırılandan farklı biçimde, işin başka bir yerde ifasını işçinin çıkarlarına özen gösterme şartıyla ve dürüstlük kuralına dayanarak talep edilebileceği kabul edilmiştir.¹⁴⁹ Bu görüşe göre mücbir sebep olarak nitelendirilebilecek acil ve istisnai olan bu ve benzeri durumlarda işverenin genişletilmiş yönetim hakkı söz konusu olmakta ve işçi, işi sözleşmede kararlaştırılanın dışında farklı bir yerde, zamanda veya farklı bir şekilde ifa etmekle yükümlü olmaktadır. Pandemi dönemi de bu hallerden biri olarak karşımıza çıkmıştır ve toplum sağlığını ve özellikle işçiyi koruma amacıyla, dürüstlük kuralları doğrultusunda, sınırlı bir süre ile tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçilebilecektir.

İşçilerin iş sağlığı güvenliği bakımından işi evden görmeleri zorunluluk arz edebilecek ve işin pandemi dönemi boyunca evden görülmesinin istenmesi işverenin makul takdir yetkisi kapsamında değerlendirilebilecektir.¹⁵⁰ Alman hukukunda ileri sürülen söz konusu görüş hukukumuz açısından da kabul edilebilir niteliktedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma ve işçiyi gözetme borcu doğrultusunda pandemi gibi işçilerin sağlığının veya yaşamının korunması için zorunlu olan hallerle sınırlı olarak evde çalışmaya işverenin tek taraflı iradesiyle geçiş mümkün olmalıdır.

¹⁴⁹ Bertram / Falder / Walk / Kleemann / Kathrin, s.12.

¹⁵⁰ Günther / Böglmüller, s. 186 vd.

Evde çalışmanın en önemli dezavantajı olan işçinin iş arkadaşları ve işyerinden uzak olarak izole olması, pandemi döneminde söz konusu olmamış işçi işi işyerinde görse de sosyal mesafe sebebiyle, diğer çalışanlarla iletişimi sınırlanmıştır. Ayrıca pandeminin yayılma hızı göz önüne alındığında işverenlerce alınabilecek en hızlı ve etkili önlem evde çalışmaya geçiş olmuştur.

Evde çalışmanın avantajları; virüs ile temas riskinden uzak kalmak, karantina sürecinin planlı yönetilmesi, çalışanın evinde kendini güvende hissetmesi, hastalık ve virüs taşıma riskinin azalmasıdır. Pandeminin etkilerinin ve bulaş riskinin azalması işverenler bakımından da evde çalışmanın avantajlarındanır. 10/03/2021 tarihli 31419 sayılı Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md. 14/6 da evden çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde bu çalışma şekline geçiş için işçinin talebi yahut onayının aranmayacağı öngörülmüştür. Zorlayıcı neden kavramı Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliği md. 3 te; *“işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları ifade eder”* şeklinde tanımlanmıştır. Pandemi dönemi bu kapsamda değerlendirilmelidir. Zorlayıcı neden kavramı gerek İş Kanunu gerekse Türk Borçlar Kanununda tanımlanmayarak yalnızca sonuçlarına ilişkin hükümler barındırdığından uzaktan çalışma modeli kapsamında zorlayıcı neden, Kısa Çalışma Yönetmeliği’nde getirilen hüküm göz önünde tutularak belirlenmelidir.

3.3. Evde Çalışmada Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

3.3.1. Evde Çalışan Kavramı

Evde çalışan işçi, işi iş organizasyonu içerisinde kendi evinden gören kişi yani evde çalışma yapan kişidir. Pandemi döneminde zorunlu olarak pek çok sektörde karantina uygulamasına gidilmesi dolayısıyla işçiler genellikle evde çalışmışlardır. Evde çalışan, bir veya birden çok işveren için, bu kişilerin yönetimi ve denetimi altında olmaksızın, kendi evinde veya kendi seçtiği bir yerde ücret karşılığı mal ve hizmet üreten kişi olarak

tanımlanmıştır.¹⁵¹ Avrupa Konseyi'nin 1998 yılında hazırlanan "Evden Çalışanların Korunması Raporu'nda da işçinin (evde çalışanın) tanımı yapılmıştır. Rapora göre, bir yerde işverene bağlı durumda fakat işverenin gözetimi altında olmadan iş yapan kişiye, evde çalışan denir.¹⁵²

Uluslararası Çalışma Örgütü 177 sayılı sözleşmesinde ise evde çalışan, “*kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerlerde, bir ücret mukabilinde, malzeme ekipman ve diğer girdilerin kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, üretim ya da servisin işveren tarafından kararlaştırıldığı, işverence belirlenen mal ve hizmetlerin üretimi için çalışan kişidir.*”¹⁵³ İşçinin işi aile bireyleriyle birlikte görebileceği, TBK md 461’de yer almaktadır.¹⁵⁴ Evde çalışmada işin görülmesine yardım eden aile bireylerinin hukuki niteliği konusunda kesinlik bulunmamaktadır. Bir görüşe göre evde çalışan ile aile bireyleri arasındaki bu ilişki, hatır ilişkisi olarak nitelendirilebilecekken işçinin aile üyeleriyle ücret karşılığında sözleşme yapması durumunda alt hizmet sözleşmesi söz konusu olacaktır.¹⁵⁵ Bu durumda işçi, aile bireylerine karşı emir ve talimat verme yetkisine sahip olacaktır.¹⁵⁶

3.3.2. Evde Çalışanın Borçları

Evden çalışanın borçları; iş görme borcu, sadakat borcu, dürüstlük borcu, rekabet yasağı ve sır saklama borcudur.¹⁵⁷ Evden çalışma sözleşmesi bir iş sözleşmesi olduğundan tarafların hak ve yükümlülükleri açısından “önemli” bir fark yaratmaz. İşçi yine çalışarak, işini özenle yerine getirme; işverene sadakatle bağlı olarak, zimmetine verilen araç, gereç ve malzemeyi kusuruyla zarar vermeyecek bir şekilde özenle kullanma ve artan malzemeyi işverene iade etme yükümlülüğü altındadır (TBK md. 464). Türk Borçlar Kanunu ile İş Kanunu arasındaki fark; işin bizzat görülmesinin gerekip gerekmediğidir. İş Kanunu kapsamına girenler için kanunda farklı bir ifade bulunmadığından işin bizzat kendisi tarafından yapılması gerekir. Oysa Türk Borçlar Kanunu kapsamına giren bir evden

¹⁵¹ Karaca, Aybüke (2012) ‘Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi’ Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.5, S.2, s.371-402, s.384.

¹⁵² Çarhoğlu, s.6.

¹⁵³ Topcuk, Yılmaz (2006) ‘Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği’ (Yüksek Lisans), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 34.

¹⁵⁴ Eren, Fikret (2022) Borçlar Hukuku Özel Hükümler(Özel Hükümler) 10. Baskı, Ankara, Yetkin, s.541.

¹⁵⁵ Eren, Özel Hükümler, s.572.

¹⁵⁶ Karaca, s.384; Alp, s.85; Dulay, s.137 vd.

¹⁵⁷ Demir, Fevzi (2018) En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, İzmir, Albi Yayınları, s.143 vd.

çalışma varsa aksine bir sözleşme yoksa işin niteliği bizzat işçinin kendisi tarafından yerine getirilmesini gerektirmiyorsa iş aile üyeleri ile birlikte de yapılabilir (md. 461).

3.3.2.1. İş Görme Borcu

3.3.2.1.1. Genel Olarak

Bir iş sözleşmesi olarak evde çalışma sözleşmesinde evden çalışanın borçlarından en önemlisi, iş görme borcudur. Evde çalışan, verilen işi zamanında bitirmek ve işverene teslim etmekle yükümlüdür, aksi durumda TBK md 463 uyarınca sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüğünü ihlal etmiş olacaktır. Evde çalışan iş görme borcunu kendi evinde veya işyeri dışında yerine getirir. Evde çalışmada işveren, işçinin iş görme esnasında iş için yapmış olduğu harcama ve maliyetleri ödemekle yükümlüdür ve TBK md 414 gereğince zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.¹⁵⁸ Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md. 7 de ise iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa uzaktan çalışmada görülen iş için gerekli malzeme ve iş araçlarının işveren tarafından sağlanacağına değinilmiştir. Bu noktada Türk Borçlar Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği arasında çelişki bulunmaktadır. İş için yapılan malzeme ve giderleri sağlama yükümü asıl olarak işverende olup maliyetin işçiye bırakılması yerinde değildir.¹⁵⁹

Covid-19 döneminde evde çalışmanın yaygınlaşması, beraberinde çeşitli sorunları da getirmiştir. Öncelikle işin görülmesi için evde çalışan işçinin evinde temel bazı ihtiyaçların kesintisiz olarak bulunması gerekir. Özellikle çoğu çalışma modelinde internet ve elektrik bağlantıları zorunlu olup, bilgisayar, telefon, tablet gibi bir teknolojik iletişim aracı ve evde çalışma için uygun bir ofis ortamını destekler nitelikte bir çalışma odası veya masası gerekmektedir.¹⁶⁰ Pandemi, ülkemizde aniden yaygınlaşmış ve birçok işyerinde kısa süre içinde evde çalışmaya geçilmiştir. Nitekim birçok sektörde de her ne kadar pandemi şartları ortadan kalkmış olsa da hala evde çalışma uygulaması devam etmektedir. Bu nedenle ülkemizde yaşanmış olan pandemi sürecinde işverenlerin önceden hazırlıklı olmaması sebebiyle bu saydığımız gereksinimler çoğunlukla işçiler tarafından

¹⁵⁸ **Dulay**, s.200.

¹⁵⁹ **Akın, Levent** (2021) ‘Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları’ Otto Kaufmann Armağanı, Legal, s 261-301, s. 273.

¹⁶⁰ **Kablay**, s.105 vd.

karşılanmıştır. Ancak olması gereken işin görülmesi için zorunlu olan söz konusu ihtiyaçların ve masrafların işveren tarafından karşılanmasıdır. Nitekim geçtiğimiz koronavirüs dönemi sebebiyle bu ihtiyaçlar işverenin işçiye malzeme ve araç gereç sağlama yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebilir.

3.3.2.1.2. İş Görme Borcunun Ayıplı İfası

İş görme borcunun ayıplı ifası, işin görülmesi konusunda gerekli dikkat ve özenin gösterilmemesi, özen yükümüne aykırı davranarak işin görülmesidir. İş görme borcunun konusu olan ürün veya hizmetin taşınması gereken nitelikleri taşınamaması, iş sözleşmesinin içeriği ve dürüstlük kuralı doğrultusunda beklenenin dışında olması, iş görme borcunun ayıplı ifasıdır.¹⁶¹

Evde çalışma sözleşmesinde ayıplı ifanın söz konusu olabilmesi için iş sonucunun sözleşmede kararlaştırılan veya dürüstlük kuralı uyarınca olması gereken niteliklerden yoksun olması gerekir.¹⁶² Evde çalışma sözleşmesi bakımından ayıp, sözleşme konusunun niceliğinden çok niteliğiyle yani kalitesiyle ilgilidir.¹⁶³ İş görme borcu ayıplı olarak yerine getirilmişse işçi giderilmesi mümkün olan ayıpları, bedeli kendisine ait olacak şekilde gidermekle yükümlüdür. Bu kural evde çalışanlar açısından da geçerlidir.¹⁶⁴

Evde çalışan, iş görme borcunu kendi kusuruyla ayıplı olarak ifa ederse TBK md 463/2 uyarınca giderilmesi mümkün olan ayıpları masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır. Hükmün gerekçesinde de belirtildiği üzere işçinin sözleşmeyle üstlendiği malzeme sağlama borcu çerçevesinde kalitesiz veya bozuk malzeme kullanmış olması veya işveren tarafından kendisine teslim edilen malzemeyi özensiz kullanması gibi durumlar ayıplı ifa kapsamında görülmüştür. Bu sorumluluğun belirlenmesinde TBK md 400/2 uyarınca işin tehlikesi, uzmanlık ve eğitim durumu ile işçinin yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulmuştur.¹⁶⁵ Evde çalışanın yapmış olduğu işin kusuru nedeniyle ayıplı olması, teslim edilen malzemenin özensiz kullanılmış olması durumlarında evde çalışan, işverene karşı sorumludur.

¹⁶¹ **Dulay**, s. 166.

¹⁶² **Eren**, Özel Hükümler, s. 634.

¹⁶³ **Manav Özdemir, Eda** (2020) ‘Covid 19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi’ Sicil, C:1, S:43, s 126-157, s. 129; **Günay Arkın** (2018) Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, s. 301.

¹⁶⁴ **Eren**, Özel Hükümler, s.573.

¹⁶⁵ **Zevkliler / Gökyayla**, s.483.

Evde çalışmada işveren evde çalışanı doğrudan kontrol edemediği için yapılan işin olması gerektiği gibi yapılıp yapılmadığını, ürünleri teslim aldığı anda inceler.¹⁶⁶ İşin niteliği gereği gizli ayıpların tespiti ilk incelemede tespiti zor olabilir. Bu durum evde çalışanın iş görme borcunun önemini daha da artırdığından işveren, işçinin üretmiş olduğu ürünü TBK md 465'e göre teslim tarihinden itibaren bir hafta içerisinde incelemelidir. İnceleme sonucunda işveren, üründe ayıp bulunması halinde işçiye bu ayıbı bildirir. Bildirim yapılmamışsa ürün mevcut haliyle kabul edilmiş sayılır ve gizli ayıplar için bir haftalık hak düşürücü süre uygulanmaz.¹⁶⁷ Çünkü ayıbın bildirim yükümlülüğü, kişiye yüklenmiş bir külfet olarak düzenlenmiştir. Ayıp ihbarına ilişkin olan bu süre hak düşürücü niteliktedir. Bu nedenle 1 haftalık sürenin bitiminden sonra yapılan ayıp ihbarı dikkate alınmaz.¹⁶⁸

3.3.2.1.3. İşçinin Düzenlemelere ve Talimata Uyuma Borcu

İşçinin düzenlemelere ve talimata uyuma borcu, TBK md 399 da düzenlenmiştir. Buna göre işçi, işveren tarafından yapılan düzenlemelere ve verilen talimatlara dürüstlük kuralı doğrultusunda uymalıdır.¹⁶⁹ Evde tele çalışmada işçi, çalışmasının sonuçlarını bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla işverene iletir. Evde çalışmada iş işyerinden farklı bir yerde görülüyor olsa da işçi, işverenin elektronik ortamda vermiş olduğu talimatlara uymak ve işveren tarafından yapılan çağrıya cevap vermek zorundadır.¹⁷⁰

Evde çalışma sisteminin denetimi, çalışmanın evde yapılması nedeniyle zorluklar barındırmaktadır. Evde çalışanların ve yapılan işin işveren ve iş müfettişleri tarafından denetlenmesi, işyerinin işçinin evi olması sebebiyle mümkün değildir. Çünkü evde çalışan işçilerin evlerinde yaptıkları işin denetiminin evde yapılması konut dokunulmazlığının ihlal edilmesi sonucunu doğurabilecektir.¹⁷¹ Anayasal bir hak olan konut dokunulmazlığı hakkı evde çalışma yapılması nedeniyle ihlal edilmemelidir. Nitekim evde çalışma yapılan işçi üzerindeki yönetim hakkı, uzaktan iletişim araçları vasıtasıyla kullanılabilecek ve denetimi de yine aynı vasıtalarla yapılabilecektir. Buna dair herhangi bir hukuki engel

¹⁶⁶ **Gülver, Ender** (2014) 'Türk Borçlar Kanunun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine' İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:22, S:2, s.103-122, s.112.

¹⁶⁷ **Eren, Özel** Hükümler, s.573.

¹⁶⁸ **Gülver**, s. 115.

¹⁶⁹ **Süzek**, s.95.

¹⁷⁰ **Alp, Elif** (2012) 'Türk İş Hukukunda Evde Çalışma' (Yüksek Lisans), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.88; **Aydınöz, Gonca** (2014) 'İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma' (Doktora), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.33 vd., **Dulay Yangın**, s. 43; **Süzek**, s.226.

¹⁷¹ **Metin**, s.120.

bulunmamaktadır. Evde çalışma sisteminde işveren tarafından doğrudan bir denetleme ve gözetim imkânı bulunmamakta ve bu durum da işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğünün evde çalışma bakımından kendine has bir yapıda olduğunu göstermektedir.¹⁷² Evde çalışmada işverenin denetimi, niteliği itibarıyla işin görüldüğü esnada değil, iş sonucunun tesliminde söz konusudur ve evde çalışmada işçi bakımından denetim, sadece zamansal olarak ötelenmiştir. Bu nedenle evde çalışma eser sözleşmesi ile benzerlik göstermektedir.¹⁷³

2021 ve 2022 yılları arasında ülkemizde ve neredeyse tüm dünyada uygulanan zorunlu karantina uygulaması sebebiyle de evde çalışma modelinde özel hayatın gizliliği konusunda yapılan bir araştırmada evde çalışanın özel hayatının gizliliğinin çoğunlukla ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır.¹⁷⁴ Online toplantılarda işveren tarafından genellikle kamera açma zorunluluğu getirilerek işçilerin kişisel alanına müdahale edildiği tespit edilmiştir. Avrupa Konseyi, konuya açıklık getirerek covid-19 döneminde işçinin evden çalışırken evinin video ile izlenemeyeceğini vurgulamıştır. İşveren, işyerinde olduğu gibi evden çalışmada da işçinin veri güvenliğini sağlamalıdır ve işverenin kişisel verilerin korunmasına ilişkin yükümlülükleri evde çalışma bakımından da devam eder.¹⁷⁵

3.3.2.1.4. Evde Çalışanın İşi Özenle Görmesi

İşçinin, üstlendiği işi özenle görmesi gerekir. İşçinin özen borcu, iş sözleşmesindeki asli edim yükümü olan iş görme borcunun gereği gibi yerine getirilmesini kapsar.¹⁷⁶ Bu özenin ölçüsü, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesiyle belirlenir ve işçinin o iş için bilmesi gereken mesleki bilgi, yetenek ve nitelikleri göz önünde bulundurulur.¹⁷⁷

İşçi, TBK md 396/1'e göre yüklendiği işi özen yükümlülüğüne uygun olarak yapmalıdır. Evde çalışma bakımından da işçinin işi şahsen ifa etme borcu ile gerek işin görülmesinde ve gerekse kendisine sağlanan araç gereçler ve malzemelerin kullanımında özen gösterme yükümlülüğü söz konusudur. Özen borcu, esasında iş görme borcunun kapsamı içerisinde yer almaktadır. Öğretide bir görüşe göre özen borcu, sadakat borcunun

¹⁷² Topcuk, s.34.

¹⁷³ Gülver, s.104.

¹⁷⁴ Dulay Yangın / Baycık / Doğan / Yay, s. 1693.

¹⁷⁵ Granetzny, Thomas / Markworth, Anja (2020) 'IX. Home Office in Zeiten von Corona: Was Arbeitgeber jetzt berücksichtigen sollten' in Klaus-Stefan Hohenstatt and Ulrich Sittard, Arbeitsrecht in Zeiten von Corona, 1. Baskı, C.H. Beck, s. 33.

¹⁷⁶ Süzek, s 371; Çelik/ Canikliğlu/ Canbolat/ Özkaraca s. 291-292.

¹⁷⁷ Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 104; Tunçomağ / Centel, s 98.

bir görünümü olarak kabul edilmektedir.¹⁷⁸ Ancak katılmakta olduğumuz diğer görüşe göre özen borcu, iş sözleşmesinin asli edim yükümlülüğü olan işin görülmesine bağlı olarak ortaya çıkmış bir borç türüdür.¹⁷⁹

Evde çalışanın özen derecesi, benzer işi yapan emsal işçinin evde çalışması durumunda yapacağı işin durumuna yani göstereceği performansa göre belirlenebilir. Nitekim günümüzdeki evde çalışma modelinde evde çalışanın özen borcu, işyerinde çalışan işçinin özen yükümünden daha az olmayıp evde çalışandan da işyerinde çalışan klasik anlamdaki işçinin göstermesi gereken özen borcu beklenmektedir. TBK md 396/2'ye göre işin görülmesi için işveren tarafından işçiye verilen alet, araç gereç ve malzemenin kullanımında da işçinin özen yükümlülüğü bulunduğundan evde çalışan malzemeleri verimli bir şekilde ve özenle kullanılmalıdır. Bu esaslar evde çalışma halinde de varlığını korumakta ve söz konusu yükümlülükler aykırılığın sonuçları bakımından bu çalışma türü bir özellik arz etmemektedir. Ancak özen borcunun içeriğinin evde çalışma yapılan işin niteliğine göre belirlenmesi hakkaniyete çok daha uygun olacaktır. Özen borcunun içeriği, evde görülen işin niteliğine göre belirlenmelidir ve bu yüzden özen borcu işçinin iş görme borcuna bağlı bir borçtur. Evde çalışmada işçinin kendisine verilen bilgi iletişim teknolojisi araçlarını belirtilen güvenlik kurallarına uyumlu şekilde kullanması, evde yaşayan diğer kimselerin kullanımına sunmaması, izin verilen ölçü dışında özel amaçla kullanmaması gerekir. Aynı zamanda işçinin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için işçinin iş ekipmanlarını kullanmak konusunda bilgili olması, bu konuda gerekli eğitimi almış olması gerekir ve buna bağlı olarak işveren tarafından işçiye sağlanan ekipmanın uygun olması, buna uygun talimatların verilmesi gerekir.¹⁸⁰

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşması'nın 7. maddesine göre de tele çalışanın kendisine sağlanan araç gereci özenle kullanması gerekmektedir ve internet vasıtasıyla yasa dışı materyal toplaması ve yaymasının yasak olduğu kabul edilmiştir.¹⁸¹

¹⁷⁸ Demir, s.158.

¹⁷⁹ Tunçomağ / Centel, s.158.

¹⁸⁰ Dulay Yangın / Baycık / Doğan / Yay, s. 1695.

¹⁸¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 196.

3.3.2.2. Sadakat Borcu

3.3.2.2.1. Genel Olarak

İşçi, iş ilişkisinden kaynaklanan asli edimi olan iş görme borcunun ifasında, işverenin çıkarlarına uygun davranmak, işvereni herhangi bir şekilde zarara uğratabilecek nitelikte her türlü davranıştan kaçınmak zorundadır. İşçinin bu sadakat borcu, dürüstlük kuralları çerçevesinde ortaya çıkmış, bir kısmı işçinin çalışma esnasında bir kısmı da iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda ortaya çıkan borçtur.¹⁸² *Sadakat borcu, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi gereğince işverenin korunmaya muhtaç menfaatlerinin, dürüstlük ve güven ilkesi çerçevesinde ve işçiden beklenebilecek makul ölçülerde korunması ve işçinin bu menfaatlere zarar verecek davranışlardan kaçınmasıdır.*¹⁸³ TBK md 396/1'e göre sadakat borcu genel olarak, işverenin ve işletmenin menfaatlerini korumak ve işletme çıkarlarına zarar verecek her türlü davranıştan uzak durmayı içerir.

Teknik bilgi ve uzmanlık gerektirmeyen geleneksel evde çalışmaya nazaran evden tele çalışmada, teknik bilgi ve uzmanlık gerektirmesi sebebiyle sadakat borcunun kapsamı daha geniştir.¹⁸⁴ Evde çalışma bakımından işçinin doğrudan denetlenip gözetlenememesi sadakat borcunun önemini daha da artırmıştır. Evde çalışanın yaptığı iş esnasında vakıf olduğu işverene ait sırları, evde bulunan diğer kişilerin öğrenmesi muhtemeldir. Evde çalışan burada işverene ait ticari sır ve bilgileri evde yaşayan diğer bireylerden gerekli şekilde korumalıdır.¹⁸⁵ Evde çalışan işçi, işverence kendine sağlanmış olan bilgisayara ve işin görülmesi ile ilgili hesaba erişim için gerekli olan şifreleri korumalıdır. İşin ifasında kullanılan teknik araçları da korumalı ve işin evde görülmesi nedeniyle oluşabilecek olumsuz durumlara ilişkin evde önlemler almalıdır. Aynı zamanda bu araçları üçüncü kişilerden de korumalı ve bu araçların kullanımı için gereken bilgi ve şifrelerin evde birlikte yaşanan kişiler veya eve gelen misafirlerin öğrenmemesi yönünde önlemler almalıdır.¹⁸⁶

¹⁸² Süzek, s.378; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca s. 303; Senyen Kaplan s. 239; Narmanlioğlu s. 270; Tunçomağ/ Centel s. 100.

¹⁸³ Ertürk, Arzu Aslan (2010) Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, 1. Baskı, İstanbul, Onikilevha Yayınları, s.270.

¹⁸⁴ Dulay, s.183.

¹⁸⁵ Demircioğlu /Centel / Kaplan, s.97 vd.

¹⁸⁶ Aydınöz, s. 165.

Sadakat borcu, yapma borcu olarak bazen belirli bir davranışta bulunmayı ve yapmama borcu olarak da bazen belirli bir davranıştan kaçınmayı içinde barındırır. Türk Borçlar Kanunu uyarınca evde çalışan sadakat borcu kapsamında işverene sadakatle davranmalı, iş görme borcunu özenle ifa etmeli, işvereni ile rekabet etmemeli, işvereni dışında üçüncü kişilerin işini görmemeli ve iş sırlarını saklamalıdır.

Sadakat borcunun bir diğer görünümü olan dürüstlük borcu ise genel olarak sadakat yükümlülüğüne aykırı olan davranışlarda bulunmamayı kapsamaktadır. Evde çalışanın işverenin gözetim ve denetiminden uzakta olması, dürüstlük borcunun ihlal edilebilme ihtimalini artırmaktadır. Evde çalışan; işverene ve iş arkadaşlarına saygılı davranmalı ve bu kişilere karşı onur kırıcı, kişilik haklarına zarar verici söz ve davranışlarda bulunmamalıdır.¹⁸⁷ Evde çalışan, iş görme borcunu kural olarak kendisi ifa edeceğinden evde beraber yaşadığı kişilere işverenin bilgisi olmaksızın iş yaptırmamalıdır zira bu durum dürüstlük kuralına aykırılık teşkil eder.¹⁸⁸

3.3.2.2.2. İşletme Verilerinin Korunması Bakımından Evde Çalışmada İşçinin Sadakat Borcu

Evde çalışma modelinde işçi işi evinden yürüttüğü için elinde işletmesel veriler bulunmaktadır. İşveren tarafından ise bu işletme verilerinin saklanması veya paylaşılmaması için önlem almak evden çalışma modelinde zordur. Başka bir ifadeyle evde çalışmada sadakat borcu ve bu kapsamda verilerin gizliliği ve güvenliği, iş sırlarının korunması evde çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri bakımından zorunluluk arz etmektedir. İş görme borcu, işyeri dışında görülmekte ve tipik iş sözleşmesinde olduğu şekilde işverenin gözetimi bulunmamaktadır. Bu nedenle işçinin sadakat borcunun kapsamına ilişkin olarak tarafların düzenleme yapmaları evde çalışma bakımından önem arz eder. İşveren tarafından, işçinin evine müdahale özel hayatın gizliliği kapsamında olduğu için ticari sırların korunup korunmadığının denetimi oldukça zordur. Ancak buna ilişkin alınabilecek belli bazı önlemler bulunmaktadır. Örneğin işyerinin ticari sırları ve üretim sırlarının yer aldığı evrakların imhasında özenli davranılmalı, iş sebebiyle yapılan telefon görüşmeleri

¹⁸⁷ Narmanhoğlu, s.272.; Akyiğit, s.151 vd.

¹⁸⁸ Dulay, s.187.

veya bilgisayarda yapılan online toplantıların içeriğinin üçüncü kişiler tarafından öğrenilmemesine özen gösterilmelidir.¹⁸⁹

İşverenin de işletmeye ilişkin verilerin korunması için gerekli önlemleri alması zorunlu olup Tele Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşmanın 5 inci maddesinde bu yükümlülük *“Tele çalışanın mesleki amaçla kullandığı ve işlediği verilerin korunması amacıyla, yazılım sistemi başta olmak üzere gerekli tedbirleri almak işverene düşer. İşveren tele çalışanı, verilerin korunmasına ilişkin mevzuat ve işletme kuralları hakkında bilgilendirir.”* şeklinde ifade edilmiştir. Böylelikle anti-virüs programlarının sağlanması, verilerin işçi tarafından işletmeye aktarıldığı sistemin güvenliğini sağlamaya yönelik tedbirlerin alınması veya internet ağının güvenliğini sağlayıcı tekniklerin kullanımı bu tedbirler arasında gösterilebilir.

Ülkemizde Covid-19’un görülmesiyle birlikte Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından 27.03.2020 tarihinde ‘Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler’ başlıklı kamuoyu duyurusu yayımlanmış olup duyuru içeriğinde evden çalışan personellerin ne tür güvenlik önlemleri alması gerektiğinden de bahsedilmiştir.¹⁹⁰ Nitekim belirtilen Tavsiye kararında *“Uzaktan çalışmanın doğurabileceği risklerin asgariye indirilmesi adına, sistemler arasındaki veri trafiğinin güvenli iletişim protokolleriyle gerçekleştirilmesi ve herhangi bir zafiyet içermemesinin sağlanması ile anti-virüs sistemlerinin ve güvenlik duvarlarının güncelliğinin sağlanması başta olmak üzere, her türlü tedbirin alınması ve kişisel verilerin güvenliği açısından konuya ilişkin çalışanların dikkatle bilgilendirilmesi gerekmektedir.”* şeklinde işverenin bilgilendirme yükümlülüğü başta olmak üzere alabileceği özel önlemler sayılmıştır. Bu anlamda evde çalışmaya geçiş sürecinde işveren, evde çalışanları çevrimiçi birtakım eğitimlere tabi tutmalı, verilerin korunması yükümlüğünü işçilere hatırlatarak, gerekli denetimleri yapmalıdır.

İşveren tarafından veri güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak bazı önlemler alınabilir. Bunlar işin yalnızca belirli bir bilgisayardan görülmesi, bilgisayarda yalnızca işin görülmesini sağlayan programların kullanılabilmesi, internet üzerinden erişim sağlanacak web sayfalarına kısıtlama getirilmesi, işveren tarafından bilgisayara anti-virüs

¹⁸⁹ Granetzny / Markworth, s. 34.

¹⁹⁰ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler>- s.e.t.:02/06/2023.

programları kurulması, uzaktan programlarla internet girişlerinin kontrol edilmesi, bilgi güvenliği ile ilgili işçiye eğitimler verilmesi gibi özel önlemler alınmıştır.

Evde çalışan işçi, işverence belirlenen kurallara uymayarak yahut başka bir şekilde, işletme verilerinin korunmasında bir aksamaya yol açarsa bu sorumluluğunun kapsamı ve düzeyinin belirlenmesinde işçiye veri güvenliği konusunda verilen bilgi ve eğitime bakılacaktır.¹⁹¹ Bu sebeple evde çalışma modelinde sözleşmenin içeriğinin belirlendiği kanun hükmünde verilerin korunmasına ilişkin özel bir hükme yer verilmeli ve işverenin, verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin kurallar ve ilgili mevzuat hakkında çalışanı yazılı olarak bilgilendirmesine yönelik düzenleme getirilmesi yerinde olacaktır. Yönetmeliğin “verilerin korunması” kenar başlıklı 11. maddesine göre “işveren; uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir. Ayrıca işveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler ve verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunluluğu düzenlenmiştir.” Söz konusu düzenleme her ne kadar işle ilgili verilerin korunmasına yönelik ifadeler içermesi bakımından olumlu olsa da işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin özel bir düzenleme getirmemesi sebebiyle eksik kalmıştır.

3.3.2.3. Rekabet Etmeme Borcu

TBK md. 396/3 uyarınca sadakat borcu kapsamında işçinin rekabet etmeme borcu yer alır. Buna göre işçi iş ilişkisi devam ederken sadakat borcuna aykırı bir şekilde ücret karşılığında bir üçüncü kişiye hizmette bulunamayacak ve özellikle kendi işvereni ile rekabet edemeyecektir. İşçinin iş ilişkisinin devamı boyunca işverene ait işi kendi adına yapması ve işyerinden edindiği bilgileri kendi adına kullanması işvereniyle rekabet etmesi anlamına gelir.¹⁹²

Rekabet yasağı hukukumuzda iki şekilde görünüm kazanmıştır. İlki evden çalışma sözleşmesinin devamı esnasında rekabet etmeme borcudur ve bu borç TBK md 396/3 de düzenlenmiştir. Diğerisi ise TBK md 444-447 arasında düzenlenmiş olup evde çalışan işçinin sözleşmenin sona ermesinden sonra işvereniyle rekabet etmeme borcunu kapsar.

¹⁹¹ Alp, s. 830.

¹⁹² Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 308; Sümer, s. 75; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 105; Senyen Kaplan, s. 241.

Türk Borçlar Kanunu'na göre işçinin rekabet etmeme borcu, iş sözleşmesinin devamı esnasında söz konusudur. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da rekabet yasağının devam edeceği sözleşme ile kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinin devamı sırasındaki rekabet etmeme borcu, sadakat borcundan kaynaklanmaktadır. Evde çalışma sözleşmesi de bir iş sözleşmesi olduğundan rekabet yasağı bulunmaktadır ve işçi buna uygun davranmalıdır. İşçinin iş ilişkisinin devamı süresince kendi adına işvereni ile rekabet edeceği bir işi yapması kadar işverenin rakibi olan bir işyerine ortak olması ya da orada çalışması da rekabet yasağının ihlali anlamı taşır.¹⁹³ Evde çalışmada işçinin birden çok işverene iş yaptığı genellikle karşılaşılan bir durumdur. İşveren tarafından sürekli ve tam zamanlı çalıştırılmayan evde çalışanın, ihtiyaçlarını karşılamak için bir başka işverenin yanında çalışması gerekebildiğinden bu şekilde çalışan işçinin rekabet yasağını ihlal ettiği söylenemez. Evde çalışanın amacı ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak olup, işveren ile rekabet etme amacı yoktur. Ancak sürekli ve tam zamanlı olarak bir işverene bağlı olan evde çalışanın bir başka işverenle de çalışması rekabet yasağı teşkil eder. İşverenin açık rızası olmadıkça evden çalışanın dinlenme süresinde başka bir işverenin yanında çalışması mümkün değildir.¹⁹⁴

Türk Borçlar Kanununun Rekabet Yasağı başlıklı md. 444 vd. uyarınca işçi iş sözleşmesi sona erdikten sonra işverene karşı rekabet etmeme yükümlülüğü altına girecekse bunun sözleşme esnasında veya sonrasında yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Aynı zamanda tarafların bu konuda açıkça anlaşmaları gereklidir. Rekabet yasağının geçerli olabilmesi için yazılı olmasının yanında içeriğinin belli olması, belli bir zaman öngörülmüş olması gerekir ve belirlenen zaman kural olarak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren iki yılı geçmemelidir.¹⁹⁵

Her durumda ve her işçiyle rekabet yasağı sözleşmesi yapılamaz. TBK md. 444/2 de belirtildiği üzere rekabet yasağı sözleşmesi “*işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse*” geçerli olacaktır. Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği için bu hallerin tümünün bulunması gerekmez, işçinin müşteri çevresi, üretim sırları veya yapılan işler hakkında bilgi sahibi

¹⁹³ Süzek, s.380.; Tunçomağ/Centel, S:101; Dulay, s.181 vd.; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.102; Narmanlıoğlu, s.273.

¹⁹⁴ Demircioğlu/Centel/ Kaplan, s.103; Süzek, s.381; Narmanlıoğlu, s.274; Alp, s.91; Tunçomağ/Centel, s.102.

¹⁹⁵ Süzek, s.384.

olmasından birinin bulunması yeterlidir ve aynı zamanda bu bilgilerin işvereni zarara uğratabilecek nitelikte önemli olması gerekir.¹⁹⁶

Evden çalışmada her durumda rekabet yasağı sözleşmesi yapılamayacak ancak yapılan işin niteliği sözleşme yapılmasına elverişli nitelikteyse rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilecektir. Şöyle ki geleneksel anlamda evde çalışma modelinde çalışan işçi, aynı anda birden fazla işte çalışabilmekte ve genellikle parça başına ücret usulüyle üretim yapmaktadır bu nedenle bu işçiyle rekabet yasağı sözleşmesi yapılamaz.¹⁹⁷

Ayrıca evden çalışma sözleşmesi devam ederken işçinin işvereni ile rekabet sayılabilecek davranışları İş Kanunu md. 25/2-e kapsamına girer. Nitekim işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmak, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden biri olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle rekabet yasağına uymamak evde çalışan işçi bakımından haklı fesih sebebidir.¹⁹⁸

3.3.2.4. Sır Saklama Borcu

TBK md. 396/4 te hizmet sözleşmeleri bakımından sır saklama borcu düzenlenmiştir. İşçi, iş görme borcunu yerine getirmesi esnasında işverenin mesleki ve ticari sırlarına vakıf olmakta, öğrendiği bu bilgileri üçüncü bir kişiye karşı açıklamama yükümlülüğü bulunmaktadır ve bu yükümlülük iş sözleşmesi sona erdikten sonra da devam eder.¹⁹⁹ Buna göre işçi evde çalışma esnasında işi gördüğü sıradaki mesleki ve ticari sırları evde çalışma sözleşmesinin devamı süresince kendi menfaatine kullanamaz ve başkalarıyla da bu sırları paylaşamaz. Sır saklama borcu kapsamındaki bir bilginin iş ilişkisi anlamında sır olarak nitelendirilebilmesi için bu bilgi herkes tarafından bilinmemeli, iş ile bağlantılı olmalı, işverenin bu bilgiyi sır olarak saklama iradesi olmalı ve işverenin haklı bir menfaati bulunmalıdır.²⁰⁰

İş Kanunu md. 25/2-e uyarınca işçinin, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden sayılmıştır. Buna göre sır saklama borcuna aykırılık, evde çalışan işçi bakımından haklı fesih sebebidir. Sır niteliğindeki bilgilerin sızdırılması bildirimsiz fesih

¹⁹⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 313; Narmanlıoğlu, s. 275-276.

¹⁹⁷ Dulay, s.59 vd.

¹⁹⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 308.

¹⁹⁹ Süzek, s.379.

²⁰⁰ Ertürk, s.294.

hakkının kullanılabilmesine imkân sağlar ve işveren veya işyeri için gerçekten sır teşkil eden hususun herhangi bir kişiye sızdırılması, o kişinin bundan yararlanabilecek olması durumu fesih sebebi olarak yeterlidir. Evde çalışmanın niteliğinden kaynaklı olarak yapılan işin her safhasında işçi, iş görmeye ilişkin bütün mesleki sır vakıf olacaktır. İşveren, evde çalışana işi ve standartlarını tamamiyle bildirmektedir, işin tüm safhaları hakkında bilgi sahibi olan evde çalışanın sır saklama borcunun kapsamı bu sebeple önem arz eder.²⁰¹

3.3.3. Evde Çalışmada İşverenin Borçları

3.3.3.1. Ücret Ödeme Borcu

3.3.3.1.1. Genel Olarak

İki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden biri olarak evden çalışmaya dayanan iş sözleşmesinde işveren tarafın işçiye karşı en temel borcu ücret ödemedir. İşK. md 32/1'e göre *“genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”* Ücret ödeme borcu, iş sözleşmesinin asli unsurlarından olup işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcu olarak karşımıza çıkar.

Ücret, kural olarak bir işin görülmesi karşılığında, işveren veya 3. kişiler tarafından para olarak ödenir.²⁰² İşçi ücretleri kural olarak peşin olarak değil işin görülmesinden sonra ödenir. Ancak sözleşme ile ücretin peşin ödenmesi kararlaştırılabilir. İşveren ücreti işçiye en geç ayda bir öder. İş K. md 32/5'e göre iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile bu süre bir haftaya kadar düşürülebilir. Evde hizmet sözleşmelerine bağlı çalışmada TBK md.466 özel bir ücret ödeme takvimi öngörmüştür. Buna göre işveren işçiyi sürekli çalıştırıyorsa on beş günde bir, ya da işçi razı olursa ayda bir ödenir. Bu noktada işçinin hangi kanun kapsamına girdiği önemlidir.

İşveren, evde çalışan işçinin üretmiş olduğu ürünü kabul etmezse veya işçinin kusuru olmaksızın iş görmesini engellerse işçinin ücretini ödemekle yükümlüdür.²⁰³ Ancak aksi durumda, işveren ücret ödemekle yükümlü değildir. TBK md 462'ye göre işveren evden

²⁰¹ Narmanlıoğlu, s.273; Tunçomağ/Centel, s.102; Süzek, s.379; Alp, s.92; Ertürk, s.295.

²⁰² Sümer, s 76 vd.; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.105 vd.; Süzek, s.394; Tunçomağ/Centel, s.105.

²⁰³ Eren, s.574.; Süzek, s.394; Narmanlıoğlu, s.280 vd.; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.106; Tunçomağ/Centel, s.128.

çalışana her yeni iş verişinde ödeyeceği ücreti yazılı olarak bildirmek zorundadır. Yazılı bildirimin yapılmaması halinde alışılmış bedel ve ücret işçiye ödenecektir.

Kusuru olmasa bile kısmen veya tamamen ücret ödeme borcunu yerine getiremeyen işveren Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş borçlu temerrüdüne düşeceği için işçi bu durumda sözleşmeyi bildirimsiz feshedebilir. Ücretin zamanında ödenmemesi halinde İşK. md 34 gereğince işçinin iş görmekten kaçınma hakkı vardır. İşçinin ücret alacakları için kanunda 5 yıllık zamanaşımı süresi bulunmaktadır.

İşveren kural olarak işçiye ücretini İş Hukukunda geçerli olan kurallara göre ödeyecektir. Ancak evde çalışma durumunda uygulamada işverenlerin evden çalışan işçilerden ücret indirimi talebinde bulunduğu durumlarla karşılaşmıştır. İş hukukunun işçiyi koruyucu felsefesi kapsamında işin ekonomik riski işverene ait olduğundan işveren, işlerin kötü gitmesi sebebiyle işçiden ücret indirimi talep edemez. İşçi, işi görmeye devam ettiği sürece işverenin ücret indirimi talebini reddedebilir. İşK md 22 de çalışma koşullarında değişiklik düzenlenmiştir. Ücretin iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biri olması sebebiyle işveren tarafından işçiden ücrette indirim talep edilmesi çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olarak nitelendirilebilir.²⁰⁴ Buna göre işveren tarafından iş sözleşmesinin bu şekilde esaslı değiştirilmesi işçiye ancak yazılı olarak bildirilmek suretiyle ve 6 işgünü içinde işçinin yazılı olarak kabul etmesiyle geçerli olabilecektir. Aksi takdirde işveren tarafından işveren tarafından ücret indirimi gibi iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapılması işçiyi bağlamaz.

3.3.3.1.2. Covid-19 Sürecinde Ücret Ödeme Borcu

Evde çalışmada ücret ödeme borcuna pandemi süreci açısından değerlendirildiğinde, kural olarak pandemi veya başka herhangi bir olağanüstü durum sebebiyle de olsa, işçisini çalıştıramayan işverenin işçiye ücretini ödemesi gerektiği ifade edilebilir.

İş görme borcu işçinin kendisinin veya çevresinin idari kararlar karantinaya alınması nedeniyle geçici olarak yerine getirilemiyorsa işverenin bu durumda ücret ödemeye devam edip etmeyeceği konusunda farklı yaklaşımlar karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak bu durum işverene İşK. md. 25/3'e göre zorlayıcı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkı verir.

²⁰⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 590.

Karantina, yargı kararlarında ve öğretide mücbir sebep²⁰⁵ sayılmıştır.²⁰⁶ Bununla birlikte İş Kanunu md. 40'a göre bir hafta boyunca yarım ücret ödemek zorundadır. Bu sürede iş ilişkisi askıdadır. İşveren işin ekonomik riskini işçisine yükleyemeyecektir.²⁰⁷ İş Kanunu md.25/III'e dayanarak işçisine bir hafta yarım ücret ödedikten sonra ya ona ihbar ve kıdem tazminatını ödeyerek iş sözleşmesini fesheder veya iş sözleşmesini askıya alarak bekler.²⁰⁸ İşveren 7244 sayılı Kanunun İş kanununa eklediği geçici md. 10 a dayanarak ücretsiz izne de gönderebilir. Ancak bu ücretsiz izin uygulaması olağandışı ve geçici bir uygulama olduğundan pandemi dönemi sona erdiği için şu anda uygulamadan kalkmıştır.

Diğer yaklaşıma göre ise virüse yakalanmış olan bir işçi işe gidemediği için işverenin ücret ödeme borcu ortadan kalkacak fakat bu dönemde işçiye Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu²⁰⁹ md.18 uyarınca hastalık sigortası kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu'nca geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. 7226 sayılı Kanunun İşsizlik Sigortası Kanununa²¹⁰ eklediği geçici md. 23 ile bu dönem için işverene kısa çalışmaya başvurma olanağı da getirmiştir. Ancak bu imkân da şu anda pandemi dönemi etkisi sona erdiği için ortadan kalkmıştır. 7226 ve 7244 sayılı Kanunlarla getirilen bu tedbirler pandemi dönemini işveren ve işçilerin en az kayıpla geçirmelerini sağlamak için öngörülmüş uygulamalardır. Böylelikle işçi bu süreçte pandemi dönemi evde çalışanları İş Kanunu md. 25/III'deki haklı nedenler dışında işten çıkarılmaları engellenmiş, işverenlerin de ekonomik açıdan korunmaları sağlanmıştır.

3.3.3.2. İşçiye Malzeme ve İş Sağlama Borcu

3.3.3.2.1. Genel Olarak

İşçiye malzeme ve iş sağlama borcu Türk Borçlar Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. TBK md 464 te ve Yönetmelik md. 7 de malzeme ve iş

²⁰⁵ İş Kanununa ilk olarak mücbir sebep kavramı girmiş ancak sonrasında dilde sadeleşmeye gidildiği için yerini zorlayıcı sebep terimine bırakmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda genellikle mücbir sebep değil, zorlayıcı neden kavramı kullanılmış ancak İş Kanunu md 34 de mücbir sebep kavramı kullanılmıştır. Bu durum ise kanunlarda olması gereken terim birliğine aykırılık teşkil etmektedir. Bu nedenle mücbir sebep ve zorlayıcı neden kavramlarının aynı anlama geldiği sonucuna varılabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Yuvalı, Ertuğrul** (2012) İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş, C:12, S:3, s 1-30, s. 9-10.

²⁰⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T:1.7.2019, E:9982, K:14688. Yargıtay Karar Arama Motoru.

²⁰⁷ **Tuncay**, s. 45.

²⁰⁸ **Manav Özdemir**, s. 152.

²⁰⁹ 31/5/2006 T., 5510 S. Kanun, 16/6/2006 T., 26200 S R.G.

²¹⁰ 25/8/1999 T., 4447 S. Kanun, 8/9/1999 T., 23810 S R.G.

araçlarının temini düzenlenmiştir. Buna göre işveren, işçiye işin görülmesi için gerekli olan araç gereç ve malzemeyi hazırlamakla yükümlüdür. TBK md. 408 de işverenin iş görme edimini kusuruyla engellemesi durumu işverenin temerrüdü olarak belirtilmiştir. Malzeme ve iş sağlama borcunun işveren tarafından yerine getirilmemesi de iş görme ediminin engellenmesi olup bu durumda TBK 408 uyarınca işveren, malzeme ve iş sağlama borcunu yerine getirmediği takdirde işi kabulden kaçınmış sayılır.²¹¹ Bununla birlikte bu kural malzeme temini açısından her zaman kesin değildir. TBK md 413'e göre örf adet, işin niteliği gibi nedenlerle işçi tarafından malzeme sağlanması gerekebilir. İşveren tarafından işçiye temin edilen malzeme ve araç gerecin mülkiyeti işverene aittir ve TBK md 464/3 uyarınca işveren tarafından evde çalışana teslim edilen malzeme ve iş araç gereçlerinde teslimden sonra meydana gelecek zararlar evde çalışan tarafından karşılanmak zorundadır. Evde çalışmada gerekli araç gereç ve malzeme genel olarak işveren tarafından sağlanır.²¹² Malzemenin ve araç gereçlerin işveren tarafından sağlanması halinde, evden çalışan özen yükümlülüğüne uygun bir şekilde bunları kullanmakla yükümlü olup eğer temin edilen malzeme ve araç gereçlerde ayıp var ise TBK md 464/2 gereğince durumu hemen işverene bildirmek zorundadır. İşçi, işveren tarafından kendisine sağlanan malzeme ve iş araç gereçlerine kusuru nedeniyle bir zarar verirse bu zararı tazmin etmekle yükümlü olacaktır.²¹³

Evde çalışan işçinin çalışırken evde yaptığı giderler konusuna değinmek gerekirse bu konuda Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda hüküm bulunmamaktadır. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md 5/2 de bu hususların sözleşmede belirtileceği öngörülmüş yani tarafların aralarında anlaşarak belirleyebileceğine işaret edilmiştir. Oysa taraflar arasındaki sözleşmede aksine hüküm yoksa araç, gereç, malzeme alımı, ulaşım gerekirse yemek giderleri gibi işin görülmesi ile ilgili giderlerin işverence ödenmesi gerekir. TBK md. 414-416 daki genel kural uyarınca da işveren işin görülmesi ile ilgili her türü gideri, işçinin geçimi ile ilgili harcamaları karşılamak zorundadır. Kural olarak işçinin kullanacağı teknolojik iletişim araçlarını, diğer araç ve malzemeyi işverenin sağlaması gerekir. Ancak aksine sözleşme de yapılabilir. Sözleşme ile giderlerin işçiye ait olacağı ve bu giderlerin peşin, götürü, haftalık veya aylık olarak işçiye ödeneceği kararlaştırılabilir. Ancak bu ödemeler zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamaz. Zorunlu harcamaların

²¹¹ Süzek, s.517; Narmanhoğlu, s.277 vd.; Alp, s.95; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.123; Tunçomağ/Centel, s.150.

²¹² Eren, Özel Hükümler, s.573; Çarhoğlu, s.24; Güzel, s.98.

²¹³ Zevkliler /Gökyayla, s.483; Yavuz, s.80.

tamamen veya kısmen işçiye ait olacağına ilişkin sözleşmelerin ise TBK md. 414'te geçersiz olacağı hüküm altına alınmıştır.

İşin yapılabilmesi için gerekli olan araç gereç ve malzeme sağlanması bunların bakım ve onarımının yapılmasının kural olarak işverene ait bir yükümlülük olması sebebiyle işveren tarafından bu malzemenin kayıt altına alınması işin görüldüğü yerin ev olması sebebiyle daha doğru olacaktır. Örneğin işverence işçiye sağlanan elektronik eşyadan işçinin evinde de var olabileceği ihtimali dolayısıyla bu aletin bozulması konusunda işverence sağlanan ve evde önceden var olan aletler arasında karışıklık yaşanmaması ve ispat yükü adına kolaylık sağlayacaktır. Nitekim Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md. 7/2 de iş araçları işverence sağlanmışsa bunların bir tutanakla listelenmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Son olarak işçiye araç gereç ve malzeme sağlanması konusunda örf ve âdet hukukuna da bakılabilir.²¹⁴ İşin görülmesi bakımından birçok halde bunları işçi de sağlayabilir. Ancak bunların bakım ve onarımı işverene ait olmalıdır. Hatta TBK md.413/2 uyarınca işveren bu durumda işçiye uygun bir tazminat vermelidir. TBK md.464 uyarınca araç gereç işverence sağlanmış ise işçinin kullanırken bunlara özen göstermesi gerekir. İşçi, kusuruyla verdiği zararlardan sorumlu olur ve bu sorumluluk İş Kanunu md.25/II uyarınca sözleşmenin işveren tarafından haklı nedenle sona erdirilmesi sonucunu doğurabilir.

3.3.3.2.2. İşverenin Malzeme Sağlama Borcu Kapsamında Evde Çalışmaya Özgü Masraf ve Giderlerin Ödenmesi

İş ilişkisinde, işin görülmesi için gereken iş araç ve gereçlerini sağlama borcunun işverene ait olması sebebiyle aksine anlaşma veya yerel adetyoksa, işverenin bu araç gereçleri sağlamaması nedeniyle işçinin iş görme borcunu yerine getirememesi durumunda, işverenin temerrüde düşmüş olacağı ve işçinin çalışmadığı halde ücrete hak kazanmasının mümkün olduğu ifade edilmiştir.²¹⁵ İşveren işçinin evde çalışmasını sağlayacak araç gereçleri işçiye verdiği zaman bu araç gereçlerle ilgili işçiye bilgilendirmede bulunmalıdır ve aynı zamanda verilen araç gereçler iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uygun olmalıdır. İş Kanunu md 14/6 da iş sözleşmesinde, işveren tarafından

²¹⁴ Aydınöz, s. 133.

²¹⁵ Süzek, s. 483; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 67.

sağlanan ekipmanlara da yer verilmesi gerektiği ve işverenin sağladığı ekipmanlarla ilgili gerekli olan iş güvenliği tedbirlerinin alınması yükümlülüğü düzenlenmiştir.

Evde çalışma için işveren tarafından internet hizmeti, bilgisayar desteği gibi teknik donanımların işveren tarafından sağlanmadığı görülmüş evden çalışma döneminde ihtiyaç duyulan ek PC, iş telefonu, yazıcı, evrak ihtiyaçları da çoğunlukla karşılanamamıştır. Pandemi döneminde yapılan evden çalışmada malzeme sağlama borcunu pek çok işveren yerine getirmiş olsa da çalışanlar, tüm işverenlerin bu yükümlülüğü yerine getirmediğini ifade etmişlerdir.²¹⁶

Özel teknik gerektiren işlerin evde çalışma ile yerine getirilmesi durumunda işverenin malzeme sağlama borcu daha da önemlidir. Pandemide olduğu gibi normal çalışma düzeninden evde çalışmaya geçiş söz konusu ise işçinin iş görme borcunu evde ifa etmesini sağlayacak bilgi iletişim araçlarının eksik olması durumunda dürüstlük kuralı çerçevesinde iş görmesini engelleyen araç ve malzemelerden kaynaklanan bu eksikliği işverene bildirmesi gerekir. Aynı zamanda işverenler, işçileri, kullanılacak olan iş araç ve gereçleri ile ilgili güvenli ve iyi bir şekilde kullanımına dair bilgilendirmeli ve eğitmelidir; 3 boyutlu yazıcılar, VR kulaklıklar, özel yazılım programları gibi farklı ekipmanlar bakımından söz konusu bilgilendirme çok daha önemlidir.²¹⁷

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından, evde çalışmada işçilerin evden çalışırken kullandıkları farklı ve maliyeti yüksek birtakım ekipmanlar varsa bunların kaybolması, hasar görmesi veya çalınması durumunda kendilerine veya işletmelerine ait olabilecek sorumluluklarından haberdar edilmesi gerektiği ve işçilerin bu konuda kusuru olmadığı sürece bu tür kayıplar için maddi sorumluluktan muaf tutulması gerektiği belirtilmiştir.²¹⁸

Evde çalışmada işverenin iş araç gereçlerini sağlama borcu, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de emredici olarak düzenlenmediği için işçi ile işverenin aralarında anlaşmaları durumunda, iş araç gereçlerinin işçi tarafından sağlanabilmesi mümkündür. Türk Borçlar Kanununda açıkça işçi ile işverenin iş araç gereçleri ve malzeme sağlama konusunda anlaşması aranır ve işverenin masraflarını karşılamak şartıyla bile olsa yönetim hakkına dayanarak tek taraflı olarak işçinin araç gereçlerini sağlayacağı konusunda

²¹⁶ Dulay Yangın /Baycık /Doğan /Yay, s. 1699.

²¹⁷ Dulay Yangın /Baycık /Doğan /Yay, s. 1699.

²¹⁸ ILO (2020) Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide, s. 15 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf s.e.t:07/06/2023.

herhangi bir yükümlülük getiremeyeceği öngörülmüştür.²¹⁹ Yönetmeliğin 7. maddesine göre, “evde çalışmada işçinin kendisine ait araç gereçleri kullanmasına ilişkin düzenleme getirilmemişse de evde çalışan ile işverenin iş araç gereçlerinin işçi tarafından sağlanması konusunda anlaşıldığında işçinin, iş görme borcunu kendi iş araç gereçleri ile yerine getirmesi ve kanun gereği aksi kararlaştırılmadıkça da işverenin işçiye bunun karşılığında bir ödeme yapmakla yükümlü olması gerekmektedir.”

Alman Hukukunda, işçi evde çalışma yaparken kendi iş araç gereçlerini kullanarak iş görme borcunu ifa etmişse yaptığı masraflar için Alman Borçlar Kanunu md. 670 uyarınca işverenden yaptığı masrafların kendisine ödenmesini ekipmanları yalnızca işin görülmesi yani işverenin menfaati için kullanmışsa talep edebilecektir.²²⁰ Hukukumuzda evde çalışma bakımından evde çalışanın kendi ekipmanlarını kullanması durumunda yapılan masrafların ne olacağına dair açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle bu hüküm referans alınarak bu konudaki hukuki problemlere çözüm getirilebileceği yönünde yorum yapılabilir.

İşçinin işini görmek için yaptığı masraflar arasında; ödediği abonelik ve bağlantı ücretleri, elektrik giderleri, evde çalışma nedeniyle ihtiyaç duyulan teknik destek ücretleri, evde çalışma aracı olan cihazın bozulması durumunda tamir harcamaları ve cihazın çalınması veya kaybolması gibi hallerde yedek bir cihaz için yaptığı harcamalar sayılabilir.²²¹ Örneğin, işçinin halihazırda kullanmakta olduğu internet paketinin evde çalışmada internete daha fazla ihtiyaç duyulması sebebiyle yetmemesi durumunda kişinin evde çalışmasını gerçekleştirebilmesi için mevcut internet paketini yükseltmesi için daha fazla kullanım bedeli ödemesi, işin görülmesi için yapılan zorunlu masraflar kapsamında değerlendirilecektir. Ancak işçinin iş görürken kullandığı kendisine ait araç gereçleri, işi dışında kendisi için de kullandığı durumlarda sürekli bir bağlantı aboneliği mevcut ise, bu giderlerin kimin tarafından ödeneceği tespit edilmesi gereken bir hukuki sorundur. İşverenin masraflara katılımının ne şekilde olacağı hususunda tarafların anlaşması mümkündür. Bu durumda öğretide bir oranlama yapılması gerektiğine değinilmiştir. Bağlantının iş amacıyla kullanılması oranında işverenin abonelikten doğan ödemelere işin görülmesi için gereken miktar oranında katılma zorunluluğu ifade edilmiştir. Ancak oranlama yapabilmek için işçinin tüm kullanımlarının kayıt altına alınması hem kolay

²¹⁹ Baysal, Ulaş (2018) ‘İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması’ Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, s 65-75, s. 67.

²²⁰ Krieger / Rudnik / Povedano Peramato, s. 479.

²²¹ Alp, s. 834; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 195.

olmayıp hem de evde çalışanın kişisel verilerinin korunması ve özel hayatının gizliliğini ihlal kapsamında kalabileceği için oranlama yöntemi yerine, işçinin mülkiyetinde olan söz konusu aracın aracın iş amaçlı kullanılması ve bunun karşılığında işverenin işçiye her ay düzenli bir ödeme yapmasının daha etkili bir çözüm olacağı savunulmuştur.²²²

Pandemi döneminde, geleneksel evde çalışmadan farklı biçimde zorunlu olarak evde çalışmak durumunda kalındığı için Uluslararası Çalışma Örgütü, işçinin evde geçirdiği sürenin artması sebebiyle elektrik, internet, ısınma gibi giderlerinin arttığını ve bu sebeple evde çalışanlar için söz konusu masrafların ve diğer evden çalışmaya özgü masrafların tamamen veya kısmen işveren tarafından ödenmesi konusunda tavsiyede bulunmuştur.²²³ Öğretide ve karşılaştırmalı hukuk çerçevesinde işverenlerin evde çalışmadaki giderleri ödeme borcu konusunda görüş birliği olsa da uygulamada böyle olmadığı görülmüştür. Nitekim pandemi döneminde sosyal medya üzerinden işçilere yapılan anketlerde işçiler tarafından elektrik, su, diğer giderler gibi faturalarda aylık masrafların artmış olduğu belirtilmiştir.²²⁴

Ayrıca pandemi döneminde işveren tarafından yapılmakta olan yemek ücreti, yol ücreti, prim gibi ayni ve nakdi ödemelerin kesilmesi sebebiyle işçiler masraflarını karşılayamayacak duruma gelmişlerdir. İşçiye nakdi olarak yapılan bu ödemeler, evde çalışmaya geçilmesi halinde kesilmez ancak eğer bu yardımlar ayni olarak yapılıyorsa bu durumda işçiye bunun karşılığı olarak uygun bir ek ödeme yapılması gerekir.²²⁵

Evde çalışanların faturalarındaki giderler gibi aylık masrafları evde çalışma sebebiyle artmış ve mevcut evlerindeki çalışma ortamının uygun olmaması sebebiyle evde çalışmanın daha etkili yapılabilmesi için başka bir eve çıkma durumu gözlemlenmiştir. Buna göre, evde çalışmada işverenler her ne kadar söz konusu masrafları üstlenme konusunda istekli olmasa da ortaya çıkan işin niteliğine özgü internet, kira, elektrik gibi giderlerin en azından belirli bir bölümü işveren tarafından sağlanmalıdır.²²⁶ Buna göre evde çalışan işçiye bu masraflarının karşılanması için ek bir ödeme yapılması durumu eşit davranma borcuna da aykırılık teşkil etmeyecektir.²²⁷

²²² Baysal, s. 68-69

²²³ ILO, s.24.

²²⁴ Dulay Yangın /Baycık/Doğan /Yay, s. 1701-1702.

²²⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 224.

²²⁶ Dulay Yangın /Baycık/Doğan /Yay, s. 1698.

²²⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 224.

3.3.3.3. Eşit Davranma Borcu

3.3.3.3.1. Genel Olarak

İş hukukunda işçi ve işveren tarafı arasında eşitsizlik bulunmaktadır. İş ilişkisinin niteliğinden kaynaklı olarak işveren tarafının güçlü olması, işçinin korunmasını gerektirmektedir. İşçi ve işveren arasındaki bu eşitsizliğin giderilmesi için işveren bakımından işçiye eşit davranma borcu getirilmiştir. İşçinin eşit davranma borcunun hukuki dayanağı Anayasanın 10. maddesinde yer alan kanun önünde eşitlik ilkesidir.²²⁸ Buna göre eşit durum ve şartlarda bulunanlara farklı işlem ve muamele yapılamayacaktır. İş hukukundaki eşit davranma borcu ise temelini Anayasadan alır ve aynı işyerinde çalışan aynı şartlardaki işçilere işverence eşit işlem yapmasını ifade eder.²²⁹

Eşit davranma borcu İş Kanunu md. 5 de düzenlenmiştir ve hakkaniyet ve adalet esasına dayanır. *“Eşit davranma borcu, işverenin çalıştırdığı işçilere ayırım yapmasını gerektiren makul bir sebep olmaması halinde, aynı durum ve koşullardaki işçilerine eşit davranması, bu doğrultuda işçiler arasında keyfi ayırım yapmaması anlamına gelmektedir.”*²³⁰ Yani işverenin aynı işyeri veya işletmede çalışan işçilere aralarında bir ayırım yapmak amacıyla objektif olmayan biçimde farklı davranması yasaklanmıştır.”²³¹

Eşit davranma borcu, aynı nitelikteki işçiler için söz konusudur. İş K. md 14/2 uyarınca uzaktan çalışmada dolayısıyla evden çalışmada işveren, tipik iş sözleşmesine göre çalışanla evden çalışana aynı derecede eşit davranmak zorundadır. Başka bir ifadeyle esaslı neden olmadıkça iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü evden çalışan işçiye, emsal işçiden farklı muamelede bulunulamayacaktır. Ancak evde çalışmanın niteliği dolayısıyla bazı haklı ayrımlar gündeme gelebilecektir. Evde çalışan işçilerin iletişim masrafları için onlara ek bir ödeme yapılması işyerinde çalışan diğer işçiler bakımından eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir.²³²

İşveren işçinin uzmanlık alanına, tecrübesine, yetenek ve kabiliyeti ve öğrenim durumu gibi özel vasıflarına göre farklı uygulama yapabilir ve bu uygulamalar eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz. İşveren, evde çalışan işçiye gerekli eğitimleri

²²⁸ Senyen Kaplan, s. 339; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 415.

²²⁹ Narmanlioğlu, s. 323; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 119.

²³⁰ Narmanlioğlu, s.323; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.116; Süzek, s.493 vd.; Tunçomağ/Centel, s.112.

²³¹ Sümer, s.91; Narmanlioğlu, s.324; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.118; Süzek, s.507 vd.

²³² Alp, s. 830.

vermek ve işyerinde çalışan işçiyle aynı kariyer olanaklarını sağlamakla yükümlüdür.²³³ Bu doğrultuda işveren, evde çalışan işçiye zorunlu ve durumun gerektirdiği haller dışında işyerinde çalışan işçiden farklı muamelede bulunamaz ve evde çalışanı dezavantajlı hale getirecek düzenlemeler yapamaz.²³⁴

Uluslararası çalışma örgütünün 177 sayılı sözleşmesi madde 4 te uluslararası hukuktaki evde çalışanlara yönelik eşitlik ilkesi ve eşit davranma borcu yer almaktadır. Buna göre anlaşmaya taraf ülkeler ulusal politikaları gereği evde çalışanların aynı veya benzer işlerde diğer işçilerle eşit işlem görmelerini teşvik etmektedirler. Madde 4 te işe alma ücret iş sağlığı güvenliği sendikal haklar gibi alanları kapsar. 184 sayılı tavsiye kararı ise her ne kadar genel bir eşitlik ilkesini içermese de 27. maddesinde sözleşmenin feshini, 23 ve 24. maddeleri ise çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin evde çalışanlarla diğer çalışan işçilere eşit davranılmasını öngörmektedir.²³⁵

3.3.3.3.2. Pandemi Dönemi Kapsamında İşverenin Eşit Davranma Borcu

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasının Çalışma Koşulları başlıklı 4. maddesi uyarınca, evde çalışanların çalışma koşulları bakımından işletmeye ait işyerinde çalışan karşılaştırılabilir işçilerle aynı yasal ve sözleşmesel haklardan yararlanabileceği ancak bu çalışmaya ilişkin özel durumlar gereğince bireysel ve toplu düzeyde özel ve tamamlayıcı düzenlemeler yapılabileceği hükmüne yer verilmiştir. Anlaşmanın 10. maddesinde de “*evde çalışan işçinin, işyerinde çalışan işçilerle aynı meslek içi eğitime ve aynı kariyer geliştirme imkanlarına erişim olanaklarına sahip olması gerektiği*” vurgulanmıştır.²³⁶

Özellikle Covid-19 pandemisi sırasında evde çalışmaya geçiş yapılmasında işverenlerin, evde çalışma modeli çerçevesinde daha önce çalışmış işçiler ile ilk kez pandemi döneminde evde çalışma modeliyle karşılaşmış işçiler arasında eşitliğin sağlanmasına bönelik önlemler alması gerekir. Bu farkın kapatılması ve işçiler arasındaki eşitliğin sağlanması bakımından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, süreç

²³³ Dulay, s.166; Narmanhoğlu, s.325; Tunçomağ/Centel, s.142; Süzek, s.501 vd.

²³⁴ Aydınöz, s. 215.

²³⁵ Günay, s. 398.

²³⁶ <https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Telework2006-01429-EN>. set 12.05.2023

yönetimi, iş araç ve gereçleri ile yeni teknolojilerin kullanımına ilişkin işverenin işçiye eğitim verme yükümlülüğünden söz edilebilir.²³⁷

Covid döneminde birden evde çalışmaya geçilmesiyle yeni teknolojilere uyum konusunda sıkıntı yaşanmıştır. Buna ilişkin özel bir düzenleme yapılarak evde çalışan işçinin, işyerinde çalışan emsal işçilerle aynı eğitimlere ve kariyer geliştirme olanaklarına sahip olması ve bu kapsamda çalışma koşullarında eşitlik sağlanabilmesi için, özel olarak teknoloji ve iletişim eğitimi verilmesinin hükme bağlanması yerinde olacaktır.²³⁸

Pandemi döneminde işçinin uzaktan çalışma sebebiyle ücret, prim yahut ikramiye gibi parasal haklardan mahrum bırakılması durumuyla karşılaşmıştır. Eşitlik ilkesi gereği, işçinin bu haklardan mahrum bırakılması mümkün değildir. Bununla birlikte işi işyerinde ifa eden işçilerin faydalandığı servis olanağından evde çalışanların faydalandırılmaması durumun gereğinden kaynaklanmakta olup eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmeyecektir.²³⁹ İşin ev ile ofis arasında dönüşümlü olarak yürütüldüğü yani kısmi olarak evde çalışma durumunda ise işyerinde tam zamanlı çalışırken bulunan servis imkanının kaldırılması söz konusu olmuşsa işçinin ulaşım masraflarının işveren tarafından karşılanması gerekir. Yemek ücreti yönünden ise çalışma saatlerinin evde çalışmada aynen uygulandığı durumda yemek gideri varlığını korur ve bu nedenle pandemi döneminde evde çalışmaya geçişte *ticket* usulü yani yemek kartı yahut nakdi olarak ödenen yemek bedelinin evde çalışmada da ödenmesi gerekecektir.²⁴⁰ Bununla birlikte eğer yemek aynı olarak işyerinde çıkıyorsa öğle yemeği, evde çalışan işçiye verilemez. Evde çalışan işçi, her ne kadar işyerinde çıkan yemekten faydalanamasa da bunun karşılığı olarak ona uygun bir ek ödeme yapılması ve işçinin mahrum kaldığı bu sosyal yardımın telafi edilmesi gerekir.²⁴¹ Böylelikle eşitlik ilkesine aykırılık oluşmayacaktır.

Evde çalışan işçilere, evde çalışma sebebiyle oturulan eve dair kira yardımı yapılması veya evin elektrik, internet gibi fatura giderlerinde artış olması durumunda buna dair işveren tarafından ödeme yapılması gerektiğine değinmiştik. İş Kanunu'nda, evde çalışan işçilere işyerinde çalışan işçilerden farklı olarak belirtilen yardımın yapılması veya evde çalışma sebebiyle giderlerinde meydana gelen artışın telafisi amacıyla ödeme

²³⁷ Dulay Yangın /Baycık/Doğan /Yay, s. 1722.

²³⁸ Dulay Yangın /Baycık/Doğan /Yay, s. 1697.

²³⁹ Alp, s. 830.

²⁴⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 198.

²⁴¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 224; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/ Baskan, s. 100.

yapılması, eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir ve bu kapsamda bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.²⁴²

3.3.3.4. İşçiyi Koruma Borcu

3.3.3.4.1. Genel Olarak

İşverenin işçiyi koruma borcu, iş sözleşmesinde kişisel niteliğin ön planda olmasından kaynaklanmaktadır. Bu borç, işçinin kişiliğinin korunması ve işveren tarafından kişisel haklarına saygı gösterilmesini içermekte olup işçiyi koruma borcu, işçinin maddi ve manevi varlığı yönünden korunması ve işçinin insan onuruna yakışır şekilde çalıştırılmasını kapsar.²⁴³ Nitekim TBK md 417'ye göre işveren işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkesine uygun önlem almakla yükümlüdür. İşverenin alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yönetmelik ve kanunlarla düzenlenenlerle sınırlı olmayıp TBK md. 417 gereği işveren her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemini almakla yükümlüdür. İşveren tarafından alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde pek çok değişik etmen vardır. İşveren özellikle, işçilerin psikolojik şiddete maruz kalmaması ve cinsel tacize uğramamaları veya bu tarz fiillere uğramış olanların ise daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almalıdır. Evde çalışma bakımından işçinin kişilik değerlerine saygı gösterilmesi ve bu kapsamda işçinin kişisel verilerinin korunması, işveren tarafından işçiyi koruma borcu kapsamındadır.

İşverenin işçiyi koruma borcu, iş sözleşmesinden doğar ve işçinin maddi ve manevi değerlerini korumayı yükümlendiği geniş kapsamlı bir borçtur. İşçiyi koruma borcunun, işçinin sadakat borcuna karşı olarak da değerlendirilebilir. Bir diğer ifadeyle işçiyi gözetme borcunun içeriğinin önceden belirlenmesinin mümkün değildir. Bu borç, kaynağını dürüstlük kuralından alarak; işçinin sağlığının ve kişiliğinin korunması, işçinin iş ile ilgili önemli hususlarda bilgilendirilmesi, psikososyal risklere karşı önlemler alınması ve işçinin bilgilerinin 3. Kişilerle paylaşılması, saklanması gibi hususları kapsamaktadır.²⁴⁴ Nitekim işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü olduğu kanunda belirtilerek koruma borcu, somut bir şekilde düzenlenmiştir.

²⁴² Dulay Yangın /Baycık/Doğan /Yay, s. 1698.

²⁴³ Senyen Kaplan, s. 274; Tunçomağ/Centel, s. 154; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 124.

²⁴⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 351; Süzek, s.438.

İşveren işçi evden çalışırken özellikle onun kişiliğini ve kişisel verilerini de TBK md.417/1 uyarınca korumak zorundadır. Ayrıca evde çalışana ayrımcılık da yapılmamalıdır. Zaten eşit davranma ilkesi İş Hukukunun temel ilkesi olup bu ilke evden çalışma açısından da geçerlidir. Şöyle ki evde çalışmada işçiler, eşit davranma borcunda da belirttiğimiz üzere esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaklardır.²⁴⁵

Evde çalışan işçinin işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği sağlanmalıdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu evde çalışanlar işçileri de kapsamaktadır. Nitekim işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu iş sözleşmesinden doğar, işyeriyle sınırlı değildir ve esnek çalışma modellerinde de işin görüldüğü yerde uygulanır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi md 7'ye göre iş sağlığı ve güvenliği kurallarının evde çalışmada da niteliği dikkate alınarak uygulanacaktır. Aynı zamanda sağlık ve güvenlik gerekçesiyle tehlike teşkil edebilecek ürünlerin kullanımının evde çalışmada yasaklanabileceği öngörülmüştür.²⁴⁶ Örneğin evde bilgisayar başında çalışan işçiye işveren tarafından o bilgisayarın uzun süreli çalışması sonucunda patlama riskiyle ilgili gereken teknik eğitim verilmelidir ve evin elektrik sistemiyle ilgili bir problem yaşanmaması için işveren tarafından gereken önlemler alınmalıdır.

İşverenin işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunu yerine getirirken gerekli önlemleri almasına eve yangın tüpü koymak, evde yoksa klima, havalandırma ya da ısıtma cihazı yerleştirmek örnek olarak verilebilir. Ayrıca bu konularda evde çalışan işçinin yapabileceği işin özellikleri dikkate alınarak onlara gerekli sağlık ve güvenlik bilgileri verilmelidir. Aynı zamanda işçiye çalışmalarında kullanacağı ekipmanlarla ilgili gerekli eğitimler de verilmelidir. Evde çalışma modelinde, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmalı ve aynı zamanda bunun denetiminin de yapılması gerekir. Ancak işverenin bu konudaki sorumluluğuna da bir sınır çizmek adına evde çalışmanın başka bir ülkede yapılması durumunda işverenden çalışanın iş ve sağlığı güvenliğini sağlamasının istenemeyeceği belirtilmiştir.²⁴⁷

Hukukumuzda iş müfettişleri tarafından işçinin evinin çalışma ortamı olarak denetlemesine dair bir uygulama bulunmamaktadır.²⁴⁸ Evde çalışma modelinde evde

²⁴⁵ **Tuncay**, s. 46.

²⁴⁶ **Alp**, s.18.

²⁴⁷ **Tuncay**, s. 47.

²⁴⁸ **Engin**, s.283.

çalışan işçilerin denetimi fiilen ve hukuken farklılaşmakta ve zorlaşmaktadır. Hukuki olarak değerlendirme yapmak gerekirse evde çalışma modelinde işçinin evinde işveren tarafından denetimin yapılması işçinin özel yaşamına saygı hakkının ihlali niteliği taşır. Fiili denetim bakımından ise evde çalışma modelinde nitelik itibariye genellikle işçilerin yaşadıkları yerlerin çok geniş bir yelpazede yer aldığı görülmüştür. Bu nedenle çalışma alanı olarak ülkenin farklı yerlerinde bulunan işçilerin denetimi işveren tarafından oldukça zordur.²⁴⁹ Özellikle pandemi döneminde hastalığın bulaş riski çok yüksek olduğu için fiili denetimin mümkün olmayacağı söylenebilir.

3.3.3.4.2. Alman Hukukunda İşçiyi Koruma Borcu

Türk ve Alman Hukukunda evde çalışmanın esasları benzerlik gösterdiğinden evde çalışmaya dair düzenlemeler birbiriyle örtüşmektedir. Özellikle işçiyi koruma borcu bakımından Alman Hukuku öğretisinde uzaktan çalışmada veri güvenliği ve işverenin işçinin evine erişim hakkı daha detaylı incelenmiştir. Bu konuda Alman hukukundaki genel kabuller Türk Hukuku bakımından da kabul edilebilir nitelikte olup konuya ilişkin Alman Hukuku literatüründe yer alan tavsiyeler ülkemizdeki işverenler bakımından da faydalıdır.²⁵⁰ Bu sebeplerle Alman Hukukunda işçiyi koruma borcu çalışmamızda yer almaktadır.

Alman hukukunda işverenin işçiyi koruma borcu, ikincil temel borç olarak, olabilecek tüm risklere karşı korumayı değil işçiyi çalışma ortamından kaynaklanan her türlü tehlikeden korumayı kapsar. İşçiyi koruma borcu işyeri, iş akışı, malzeme ve ekipmanları gibi işçinin sağlığını tehdit edecek risklerin ortadan kaldırılmasını içerir.²⁵¹

Alman hukukunda işçiyi koruma borcunun bir sonucu olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu bakımından değinilmesi gereken en önemli nokta klasik iş hukuku yaklaşımının aksine işverenin sorumluluğunun daraltılması çabasıdır. Şöyle ki özellikle ülkemizde iş hukuku bakımından genel kanı, iş ilişkisinde işçinin zayıf taraf olması sebebiyle işçinin korunması prensibi temelinde işverenin sorumluluğunun geniş olarak ele alınması yönündedir. Ancak alman hukukunda iş sağlığı ve güvenliği bakımından

²⁴⁹ **Kandemir**, s.133 vd.

²⁵⁰ **Yiğit, Esra** (2021) ‘Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları’ TAÜHFD, C:3, S:2, s 135-154, s. 147.

²⁵¹ **Zöllner, Wolfgang / Loritz, Karl-Georg / Hergenröder, Curt Wolfgang** (2015) Arbeitsrecht, 7. Baskı, C.H.Beck, s. 266.

işverenin sorumluluğunu genişletme değil daraltma yönünde çabalar bulunmaktadır. Nitekim genel yaklaşım buna yönelik olduğundan bu şekilde de düzenlemeler bulunmaktadır. İşverenin sorumluluğuna ülkemiz iş hukuku bakımından bakıldığında sosyal devlet anlayışının da bir uzantısı olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun varlığı sebebiyle genel olarak sigorta mantığının hakim olduğunu görmekteyiz. Ancak işverenin sorumluluğu, özellikle evde çalışma bakımından ülkemiz iş hukukundaki sigorta prensibinden farklı bir yere evrilmektedir. Bu sebeple Alman hukukundaki işverenin sorumluluğuna dair yaklaşımların ve gelişmelerin daha hakkaniyetli ve ülkemiz iç hukukuna ışık tutacak prensipte olduğundan göz önünde tutulmalıdır. Evde çalışma bakımından işverenin sorumluluğu noktasında bu sorumluluğun şartlarının belirlenmesi, somutlaştırılması ve bu doğrultuda daraltılması mevcut yeni normal olarak savunduğumuz evde çalışma modeli bakımından daha etkili olacaktır. Alman hukukuna göre evde çalışmanın görüldüğü yer olarak işçinin evi, işyeri olarak nitelendirilerek işin görülmesi için gerekli ekipmanların ve evin iş sağlığı güvenliğine ve kamu sağlığına yönelik tehlikelerin önlenmesi ve risklerin ortadan kaldırılması şeklinde düzenlenmelidir ki bu yerlerde görülecek kazalardan işveren sorumlu olacaktır.²⁵²

İşçinin sağlık sebepleri nedeniyle iş görmemesi gereken bir dönemde iş yapmaya devam etmesi “presenteizm” olarak adlandırılmaktadır.²⁵³ Özellikle işçiler arasında çalışma miktarına bağlı olarak ücretin belirlendiği veya yükselme konusunda rekabet olduğu durumlarda işçilerin hasta olmasına karşılık farklı motivasyonlarla işe devam etmek istedikleri görülmektedir.²⁵⁴ İşçiyi koruma borcu kapsamında bu durumun önüne geçilmesi işverene yüklenmiş bir yükümlülüktür.²⁵⁵ Virüs kapmış olan işçinin işyerinde çalıştırılmaması, tamamen izole olmasının sağlanması da işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında yer aldığı söylenebilir.²⁵⁶

Dönüşümlü evde çalışma modelinde, hastalanan işçilerin hastalık izni başvurusu yapmak yerine evde çalışmayı tercih ettikleri anketlerle tespit edilmiştir. Bu durum, işçi tarafından iş yüküne göre yapılan bir seçim olup işveren, çalışandan işi görmeye evinde devam etmesini isteyebilir. Söz konusu durum işverenin işçiyi koruma borcuna aykırılık oluşturur. Bu sebeple pandemi döneminde enfekte olmuş işçilerin tespit edileceği bir

²⁵² **Günay**, s.380.

²⁵³ Presenteizm ve iş hukukuna olan etkisi için bkz. **Doğan**, s. 20 vd.

²⁵⁴ **Baysal, Ulaş** (2019) Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta Yayıncılık, s. 41.

²⁵⁵ **Doğan**, s.24.

²⁵⁶ **Hodder**, s. 270.

sistem kurularak bu işçilerin işe gelmesi önlenmelidir. Öğretide, işveren ve işçinin temel yükümlülüklerine aykırılık teşkil etmeyecek şekilde esnek bir iş düzeni tavsiye edilmiştir.²⁵⁷

Alman Hukuku'nda da işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülükleri ve iş sağlığı ile güvenliğinin sağlanması yükümlülüğü evde çalışmada da varlığını korumaktadır. *Arbeitsschutzgesetzes* ve *Arbeitsstättenverordnung* hükümlerinin evde çalışma açısından da geçerli olduğu kabul edilmekte ve buna göre, işvereni gerekli iş güvenliği önlemlerini almakla yükümlü kılarak işverenin evde çalışma bakımından da çalışma alanının tasarımını sadece işçiye bırakamayacağı, güvenli bir çalışma alanı sağlamak için çaba göstermesi gerektiği ifade edilmektedir.²⁵⁸ Ülkemizde işçinin kişisel verilerinin korunması ve özel hayata saygı hakkı dolayısıyla işverenler tarafından evde çalışılan alana dair konularda çekimser kaldığı görülmektedir. Hukukumuzda evde çalışmaya yönelik özellikle iş sağlığı ve güvenliğinin ne şekilde sağlanacağına dair açık bir düzenleme bulunmaması sebebiyle ilgili Alman Hukuku hükümleri doğrultusunda yorumda bulunulabilir.

3.3.3.4.3. Evde Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Borcu

3.3.3.4.3.1. Genel Olarak

Evde çalışma, işyeri dışında ve işverenden uzakta iş görme borcunun ifa edilmesi şeklinde bir çalışma modeli olmasına karşın iş, işverenin iş organizasyonu kapsamında görülmekte ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü bakımından ayrıca önem taşımaktadır. Dolayısı ile evde çalışmada iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin de alınması gerekmektedir. Nitekim 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.2/1'de; *“Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”* ifadelerine yer verilmiş olup, evde çalışan işçiler de 6331 Sayılı Kanun kapsamındadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde “İşverenin Genel Yükümlülüğü” başlığı altında işverenin çalışanlarla ilgili alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin genel çerçevesi çizilmiştir. Anılan madde uyarınca; Evde çalışma modelinin niteliğine ve işin

²⁵⁷ Baysal, s. 47.

²⁵⁸ ArbStättVO (Alman İşyerleri Tüzüğü). https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/_3.html s.e.t: 03/06/2023.

görölme biçimine uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınacak ve bu noktada evden çalışılırken meydana gelen bir iş kazasından işverenin sorumluluğu gerekli güvenlik önlemlerinin alınmaması durumunda söz konusu olacaktır.²⁵⁹ Bu kapsamda işveren, risk değerlendirmesi yapmalı ve işçinin maruz kalacağı tehlikeleri göz önünde bulundurarak işçiye eğitim vererek bilgilendirme yapmalıdır.²⁶⁰

3.3.3.4.3.2. Ekranlı Araçlarla Çalışma Yönetmeliği Kapsamında Evde Çalışma

İşverenin evde çalışanlar için de koruma borcu, koruma borcu özelinde de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu olduğuna yukarıda değinildi. Ancak evde çalışanların çalışma yerlerinin genelde ev olması ve evde çalışmanın günümüzde bilhassa da pandemi döneminde ağırlıklı olarak teknolojik iletişim araçları aracılığı ile meydana getiriliyor olması nedeniyle konunun “Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”²⁶¹ kapsamında da ele alınması isabetli olacaktır.

Ekranlı Araçlarla Çalışma Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak çalışanın kullandığı cihazların; uygun yerleştirilmesi, ayarlanması ve kullanımının sağlanması için gerekli önlemlerin işverence alınması ve çalışanın bilgilendirilerek sağlık kontrollerinin yapılması gerekmektedir.²⁶²

Evde çalışma, genellikle teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla yapıldığı için işçiler çoğunlukla ekran başında zaman geçirmektedirler. Bu durum işçilerin sağlığını kötü etkilemektedir. Bu noktada Ekranlı Araçlarla Çalışma Yönetmeliği incelenmelidir. Söz konusu yönetmelik bu konuda alınması gereken sağlık ve güvenlik hususlarına dair düzenleme yapmıştır. Yönetmelik, işverenin yükümlülüklerini düzenleyen md. 5’te, *“işverenin, işyerinde gerçekleştireceği risk değerlendirmesinde; çalışma merkezlerinde ekranlı araçların kullanımından kaynaklanan riskleri, özellikle görme, fiziksel sorunlar ve mental stresle ilgili riskleri de dikkate alarak, bu risklerin etkileri, yol açabileceği ilave etkiler ile risklerin bir arada olmasından kaynaklanabilecek olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerini alacağını”* düzenlenmekte; md. 9’da ise, *“ekranlı araçlarla çalışmaya başlamadan önce mutlaka göz muayenesi yapılması gerekliliğini öngörmektedir.”*

²⁵⁹ Dulay, s.211 vd.

²⁶⁰ Dulay Yangın/Baycık/Doğan/Yay, s 1713; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 201.

²⁶¹ 16/04/2013 T., 28620 S. R.G.

²⁶² Aydınöz, s. 185.

Örneğin Ekranlı Araçlarla Çalışma Yönetmeliği'nin 6. maddesine göre; “işveren, işçiye ekranlı araçlarla çalışmalarda riskler ve korunma yolları, doğru oturuş, gözlerin korunması, gözleri en az yoran yazı karakterleri ve renkler, çalışma sırasında gözleri kısa sürelerle dinlendirme alışkanlığı, gözlerin, kas ve iskelet sisteminin dinlendirilmesi, ara dinlenmeleri ve egzersizler konularında eğitim vermelidir.” Yönetmeliğin 6. maddesi işverenin ilgili konuda vereceği iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin içeriğini de düzenlemektedir. Hükümde, “eğitimin içeriğinde ekranlı araçlarla çalışmalarda riskler ve korunma yolları, doğru oturuş, gözlerin korunması, gözleri en az yoran yazı karakterleri ve renkler, çalışma sırasında gözleri kısa sürelerle dinlendirme alışkanlığı, gözlerin, kas ve iskelet sisteminin dinlendirilmesi, ara dinlenmeleri ve egzersizler konularının yer alması gerektiği” ifade edilmektedir. Getirilen hüküm, uluslararası normlara uygundur. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından farklı Avrupa ülkelerinde yapılan çalışmalarda evde çalışanların uzun süre ve oturarak ekrana maruz kalması sebebiyle birtakım fiziksel rahatsızlıklar görüldüğünü ifade etmiştir.²⁶³ Bu nedenle evde çalışmada verilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, ergonomik, fiziksel ve psikolojik sağlığın korunmasını da kapsamalıdır.²⁶⁴

Evde çalışmada iş sağlığı ve güvenliği bakımından en önemli bir başka sorun ise işverenin çalışanı gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ne şekilde sağlanacağıdır. İşveren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 4 uyarınca çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup her türlü tedbiri alma sorumluluğu altındadır. İşveren evde çalışmanın niteliğinden doğan imkânsızlıklar haricinde tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalı, mesleki riskleri önlemeli, eğitim ve bilgi vermeli, gerekli araç ve gereçleri sağlamalı, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmeli, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almalıdır.²⁶⁵

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında işverenin denetleme yükümlülüğü de bulunmaktadır. Özellikle evde çalışmalarda çalışma alanının, işin ve işçinin denetimi aşırı güçleşmektedir. Evin içinin denetimi gerek fiziksel olarak gerek elektronik şekilde yapılması, çalışan ve çalışanla birlikte yaşayanların kişilik haklarının ihlali anlamına

²⁶³ Eurofound (2020) Living, working and Covid-19 Raporu, s. 34-35, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf s.e.t: 05/06/2023.

²⁶⁴ Krieger / Rudnik / Povedano Peramato, s. 479.

²⁶⁵ Yürekli, Sabahattin (2020) ‘Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri’ İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, C:19, S:38, s 34-61, s. 35 vd.

gelebilecektir. Bu nedenle fiziksel denetimler her seferinde çalışandan onay alınmak suretiyle yapılmalı, elektronik araçlarla sürekli gözetim yapılıyorsa, çalışanın onayının yanı sıra çalışanla birlikte yaşayan kişilerin kişilik haklarının ihlal edilmemesi için gözetim belirli bir alanla sınırlı tutulmalı ve evde yaşayan diğer kişilere de gözetim hakkında bilgi verilmelidir. Çalışanın işi kendi evinde yapması bu konudaki işverenin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşverenin gözetim ve denetim yetkisini kullanabilmesi her ne kadar çalışanın iznine bağlıysa da meydana gelebilecek bir meslek hastalığı veya iş kazasının önlenmesi için çalışanın bu denetim için izin vermesi gerekmektedir.²⁶⁶ Daha önce de değindiğimiz gibi işveren, iş sağlığı ve güvenliği borcu kapsamında çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini yapmak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

3.3.3.4.3.3. Evde Çalışmada Alınabilecek Ek İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri

Evde çalışmada alınabilecek genel iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yanında farklı bazı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, evde çalışanların boyun, bel sağlığı ve kas iskelet sağlığının korunması, sürekli dijital kanallar kullanarak evde çalışanlara ekran koruyucu sağlanması, bazı çalışanlara göz muayenesi yapılmasıdır. Ayrıca tezin önceki bölümlerinde de yer yer belirtildiği üzere evde çalışma koşullarına yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitim verilmesi, evde çalışma yapılacak kısmın önceden belirlenerek evin diğer bölümleri dışında tutulması, işverenin veya yetkili çalışanın konuta gelerek denetim yapması, evden çalışanlara ortopedik sandalye, bilgisayarın zararlı ışınlarından koruyucu nitelikte mavi ışık korumalı gözlük gibi ek donanımların verilmesi bu önlemler arasındadır.

İşverenin evde çalışmanın yapıldığı evde İş Sağlığı Güvenliği Kanunundan kaynaklanan tüm durumları değerlendirmesi ve alınması gereken tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekir. Ancak bu durum, işçinin özel hayatın gizliliğine aykırı nitelikte ve işçinin konut dokunulmazlığının ihlali niteliğinde olacaktır. Bu sebeple işveren tarafından buna dair doğrudan önlemler alınması oldukça zordur. Bu nedenle bu noktada kanun hükümleri doğrudan uygulanamamakla beraber evde çalışmaya özgü farklı biçimde uygulanabilecektir.²⁶⁷ İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin evde çalışma

²⁶⁶ Yürekli, s. 42 vd.

²⁶⁷ Yürekli, s. 47.

bakımından alınmasında işverence evde çalışmanın niteliğine özgü olmak üzere işçiler bilgilendirilerek bu konuda gerekli eğitim onlara verilmelidir.²⁶⁸

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md. 12 de işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğüne ilişkin de bir hüküm getirilmiştir. Buna göre “işveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü kılınmıştır.” Bu nedenle söz konusu hüküm, evde çalışmaya özgü bir iş sağlığı güvenliği koruması getirmemiş genel olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki işverenin yükümlülüklerini tekrarlamıştır.

Koronavirüs süreci açısından önemli olan bir diğer durum da işçilerin sağlık takibidir. Çalışanların sağlığına dair gözetim ve denetimler işyeri hekimleri tarafından yapılmıştır.²⁶⁹ Bu takibe ihtiyaç duyulma sebebi işçinin sağlığının bulaşıcı bir hastalık sebebiyle toplum sağlığını ve dolayısıyla diğer işçilerin sağlığını etkilemesinden kaynaklanır.²⁷⁰ Ülkemizde e-nabız sistemi üzerinden bu takip yapılabilmekte olup bunun için mutlaka fiziki olması gerekmeyecektir.²⁷¹ Her ne kadar sağlık verilerinin işveren tarafından işlenmesi halinde açık rıza aranması zorunlu olsa da KVKK md. 6/3 ile sağlık verilerinin işlenmesiyle ilgili bir istisna getirilmiştir. Buna göre “sağlığa ilişkin kişisel veriler kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından veri sahibinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.”²⁷² Bu anlamda doktorlara sır saklama yükümlülüğü yüklenmektedir ve evde çalışanın sağlık takibiyle hasta olarak işe gelme önlenecik ve diğer işçilerin sağlığı korunmuş olacaktır.²⁷³

²⁶⁸ Krieger / Rudnik / Povedano Peramato, s. 479-480; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 201.

²⁶⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2021) Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, Ankara, s. 6 vd. <https://webupload.gazi.edu.tr/upload/784/2021/10/4/f38f4864-3552-46cf-a83e-cfc83157a28f-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma%20ya%C5%9Fam%C4%B1nda%20sa%C4%9Fl%C4%B1k%20rehberi.pdf> s.e.t.: 07/06/2023.

²⁷⁰ Özdemir, Erdem (2020) İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 68.

²⁷¹ Dulay Yangın/Baycık/Doğan /Yay, s 1713.

²⁷² Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, s. 7.

²⁷³ Dulay Yangın/ Baycık/Doğan /Yay, s 1714.

3.3.3.4.4. Evde Çalışma Özelinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı

3.3.3.4.4.1. Evde çalışmada İş Kazası Kavramının Tespiti ve İspatının Değerlendirilmesi

İşverenin sorumlu olduğu iş kazası kavramı bakımından, iş kazası kavramının temelini TBK md. 417 ve İSGK md. 4 oluşturmaktadır. Söz konusu hükümlerde “işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.”

İşverenin işçiyi koruma borcuna aykırı davranması nedeniyle meydana gelen iş kazasından dolayı işverenin hukuki sorumluluğunun doğması için birtakım şartlar aranmaktadır. Bunlar, “meydana gelen kazanın iş kazası niteliği taşıması, işverenin kusurlu olması ve işçinin bedensel veya ruhsal bir zararının ya da ölümünün ortaya çıkması ve son olarak kaza ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır.”²⁷⁴

Evde çalışma modeline bağlı olarak çalışan işçinin kaza yapması durumunda bu kazanın iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği önem arz etmektedir. Nitekim evde çalışma bakımından illiyet bağının tespiti ve ispatı zorlaşmaktadır. Örneğin işçinin evde çalışmaya ara verdiği sırasında yemek yaparken mutfak tüpünün patlaması sonucu oluşan kazanın veya evde çalışan işçinin yine işe ara verdiği esnada düşerek yaralanmasının iş kazası olarak nitelendirilebilmesi konusu tartışmalıdır.²⁷⁵

Evde çalışmada iş kazası konusunda işveren ve çalışanların yeterli ve doğru bilgiye sahip olmadıkları görülmektedir. Nitekim evde çalışılan yerde geçirilen kazanın hangi hallerde iş kazası olarak nitelendirilebileceğine dair farklı yaklaşımlar oluşmuştur. Buna göre; işin görülmesi boyunca ve evin çalışmak için ayrılan kısmında kaza meydana gelmesi durumunda iş kazası olarak nitelendirileceği belirtilmiştir.²⁷⁶ Çalışma saatleri içerisinde geçirilen her türlü sağlık sorunu, uygun illiyet bağı kurulmadığı takdirde iş kazası olarak nitelendirilemeyecektir.²⁷⁷

²⁷⁴ Süzek, s. 409.

²⁷⁵ Kandemir, s. 221.

²⁷⁶ Engin, s. 284.

²⁷⁷ Dulay, s. 315 vd.

İş kazası bakımından uygun illiyet bağının belirlenmesinde işin görüldüğü yer ve zaman bakımından bir sınırlama yapılarak meydana gelen iş kazasının işin görülmesinden kaynaklı olup olmadığının ispatı kolaylaştırılabilir.

İş görme borcunu uzaktan iletişim araçlarıyla iş organizasyonu kapsamında işyeri dışında veya kendi belirlediği başka bir yerde ifa eden kişi, işçi niteliğini haiz olduğundan 5510 Kanun kapsamında sigortalı sıfatını edinmektedir. Bu bağlamda geçirmiş olduğu kaza, 5510 sayılı Kanun md. 13 de belirtilen durumlardan olduğu takdirde sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası olarak nitelendirilebilecek ve evden çalışan da işyerinde çalışan işçiler gibi Kanunun sigortalılara sağladığı haklardan yararlanacaktır. Evde çalışma modelinde de, *“kazanın yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmiş olması durumunda”* 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında iş kazasının meydana geldiği kabul edilmelidir.²⁷⁸

3.3.3.4.2. Covid 19 Özelinde İş Kazası Durumu

Pandemi döneminde işin görülmesi sebebiyle virüs kaparak hastalanan işçinin hastalığının iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği konusu tartışmalı olup bu konuda birbirinden farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretide baskın olan görüşe göre işçinin virüse yakalanması ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağı kurulabiliyorsa iş kazasıdır ve bu nedenle işin görülmesi nedeniyle virüse yakalanıp hastalanan ya da hayatını kaybeden işçi hastalık değil iş kazası sonucu hayatını kaybetmiş sayılmalıdır.²⁷⁹ Kuşkusuz evde çalışırken uğranılan her kaza iş kazası sayılmaz. Bunun için kaza ile iş arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır.²⁸⁰ Nitekim yüksek mahkemede Ukrayna’da domuz gribi bulaştıktan sonra 4 günlük kuluçka dönemi sonrası Türkiye’de ölen tır şoförünün iş kazası sonucu öldüğüne karar vermiştir.²⁸¹ İş kazasının başta illiyet bağı olmak üzere diğer unsurlarının da varlığı tespit edilmişse bu sonuç covid 19’a yakalanma için de geçerli olacaktır.²⁸²

²⁷⁸ **Dulay** s. 316.

²⁷⁹ **Yürekli**, s. 42 vd.

²⁸⁰ **Alp**, s. 837.

²⁸¹ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, T:15.4.2019, E:5018, K:2931 sayılı kararı (lexology.com.library/detail.aspx)

²⁸² **Arslan Durmuş, Seda** (2020) ‘Covid19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi’ İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, Covid 19 Özel Sayısı, C:78, S:2, s 363-393, s.367.

Bu konuda tartişmalı olan bir diğerk husus koronavirüsün iş kazası mı meslek hastalığı mı olduğudur. Sosyal Güvenlik Kurumu, iş kazasının belirli bir olay üzerine gerçekteşeeğini ancak covid 19 a yakalanma anının tespitinin tam olarak mümkün olmaması sebebiyle covid 19 u meslek hastalığı olarak kabul etmiştir.²⁸³ Ancak öğretildeki diğerk görüşe göre covid 19 sağlık çalışanları haricindeki diğerk çalışanlar bakımından iş kazası olarak kabul edilmektedir ve virüsün ne zaman bulaştığının zorluğu onu iş kazası olmaktan çikarmayacağı gerekçe gösterilmektedir.²⁸⁴ Virüse yakalanan kişinin sağlık çalışanları gibi işi gereği virüse bulaşma ihtimali en yüksek olan faaliyet alanlarında çalışanlar arasında olması halinde bu durum meslek hastalığı olarak değerlendirilmelidir.²⁸⁵ Ancak sağlık çalışanları haricindeki diğerk çalışanlar bakımından kanaatimizce de covid 19 un iş kazası olarak değerlendirilmesi daha yerinde bir görüştür.

Alman Hukukunda da evde çalışırken uğranılan kazaların iş kazası sigortası kapsamında olduğu görüşü hakimdir.²⁸⁶ Buna karşılık, Alman Federal Sosyal Mahkemesi tartişmalı bir kararında, evde kendine ayrılan bir yerde evde çalışan bir işçinin bir ara mutfağa gitmek isterken düşüp yaralanmasında iş kazası unsurlarının bulunmadığına hükmetmiştir.²⁸⁷

Sonuç olarak çalışılan yerde işin yürütölmesi süresince meydana gelen kazalar uygun illiyet bağının varlığı halinde iş kazası kapsamında değerlendirilmelidir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 13/1-b uyarınca “evde çalışan, işveren tarafından yürütölmekte olan iş sırasında kazanın meydana geldiğini ispat edebildiği takdirde iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanabilecektir.”²⁸⁸ Fakat evde çalışmada bireysel iş hukuku bakımından iş kazasında olduğu gibi, kazanın işin yürütölmesi nedeniyle meydana gelip gelmediğinin tespiti zor olduğundan hak kayıplarına sebep olabilmektedir. Bu nedenle evde çalışanların sigorta kapsamında sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, işverenin sorumluluğuunu doğuran iş kazası anlamındaki gibi bir karinenin sosyal güvenlik hukuku için de konulması yerinde olacaktır.²⁸⁹ Uzaktan Çalışma

²⁸³ **Aydınlı, İbrahim** (2021) İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 2. Baskı, Ankara, Seçkin, s. 70.

²⁸⁴ **Aydınlı**, s. 70.

²⁸⁵ **Arslan Durmuş**, s.387, 390.

²⁸⁶ **Krieger / Rudnik / Povedano Peramato**, s. 480.

²⁸⁷ **Yürekli**, s. 42 vd.

²⁸⁸ 5510 sayılı Kanun md. 13/1-b; **Metin**, s. 580.

²⁸⁹ **Dulay Yangın/ Baycık/Doğan /Yay**, s. 1716.

Yönetmeliği'nde, iş kazası konusunun çok önemli bir alan olmasına rağmen ele alınmamış olması hukukumuzda bir eksiklik olarak karşımıza çıkar.

3.3.3.4.5. Evde Çalışanın İş-Yaşam Dengesinin Sağlanması

Evde çalışmada işverenin koruma borcu değerlendirildiğinde, evde çalışmanın günümüzde yaşadığı değişim ve yaygınlığı göz önüne alındığında karşımıza çıkan en büyük sorunlardan biri evde çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki sınırın gittikçe belirsizleşmesi ve bunun getirdiği psikososyal risklerdir. Bu nedenle konunun işverenin koruma borcu başlığı altında incelenmesi isabetli olacaktır.

3.3.3.4.5.1. Genel Olarak

Çalışma koşullarının değişmesi, dijitalleşme ve kadın ve erkek istihdam oranı arasındaki farkın eski dönemlere oranla azalması çalışma hayatını etkilemektedir. Söz konusu yenilik ve farklılıklar sebebiyle iş ve yaşam dengesi arasındaki sınırı bulanıklaşmaktadır. Böylelikle işçinin iş aile yaşamı arasında denge çatışmaya dönüşmekte ve işçiler bakımından iş hayatında verimin düşmesi veya aile hayatında sıkıntılar yaşanması gibi olumsuz durumlarla sonuçlanmaktadır.²⁹⁰

İşçinin yaşam kısmı pek çok unsuru bünyesinde barındırır. Bunlar işçinin sosyal yaşamı, aile yaşamı gibi işi dışında kalan ve doğrudan özel hayatına ilişkin olan unsurlardır. İşçi evde çalışma bakımından özellikle zaman zaman iş aile yaşamı arasındaki sınırı koruyamamakta ve iş saatlerinin sona ermesinden sonra da çalışmaya devam etme gibi birçok sıkıntıyla karşılaşabilmektedir. Bu sebepler işçinin iş aile yaşamı arasında çatışmaya neden olmaktadır.

İş-yaşam dengesi, temelde işçinin daha rahat ve verimli çalışmasını iş hayatında ve iş dışındaki özel yaşamında mutlu olmasını ifade eder.²⁹¹ İş-yaşam dengesi bakımından çalışma süreleri işçi açısından oldukça önemlidir. Zira işçinin iş görmesi sebebiyle özel hayatından kaynaklı bir yükümlüğü ihlal ediliyorsa iş yaşam dengesi çatışmasından söz edilecektir. İşçinin iş aile yaşamı arasındaki uyumu belirlemekte çalışma süreleri ve

²⁹⁰ Eurofound, s. 56.

²⁹¹ Eurofound, s.57.

dinlenme süreleri bu nedenle önem arz etmektedir.²⁹² Çalışma sürelerinin evde çalışma bakımından tespiti, işçinin çalışma süresi haricindeki zamanlarda, ailevi sorumluluklarını yerine getirmesi, iş aile yaşamı dengesinin sağlanması açısından önemlidir.²⁹³

Çalışma zamanının işçi tarafından belirlenmesi işçinin özel hayatına ayıracağı zaman dilimini de kendisinin belirlemesine sebep olmakta ve bu durum da işçinin iş aile yaşamı uyumuna olumlu bir etkide bulunmaktadır.²⁹⁴ Örnek olarak Almanya'daki bir araştırma sonucunda, çalışma saatlerinin esnekliği dolayısıyla işçilerin çocuklarıyla ilgilenmesi onları okuldan alması için gereken sürelerin kullanıldığı ve bunu çalışma süresinde daha uygun bir kısma yani çocukların okulda olduğu zaman dilimine ekledikleri ve bu uygulamanın da işçiler açısından memnuniyetle karşılandığı görülmüştür.²⁹⁵ Bu nedenlerle evde çalışmada çalışanın iş-yaşam dengesinin sağlanması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.3.3.4.5.2. Covid 19 Etkisinde İş-Yaşam Dengesi

Covid-19 esnasında işçiler, evde çalışma dolayısıyla ev ve iş arasında kalmış ve işçilerin stres seviyesini artırmıştır. Evde çalışmada iş yaşamı ve ev hayatı iç içe geçtiğinden iş yaşam dengesi oldukça olumsuz etkilenmiştir. Bu nedenle koronavirüs döneminde Uluslararası Çalışma Örgütü, işverenlerin çalışma ve dinlenme süreleri arasında bir ayırım yapmasını ve bunu kontrol alarak evde çalışanların iş dışında kalan zamanlarına kendileri rahatça yön vererek işçinin iş hayatı ve özel hayatını oluşturan sınırın netleştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.²⁹⁶ Covid-19 ile hayatımızda sıklıkla yer alan evde çalışmada işçilere işverenler tarafından çalışma sürelerini belirleme konusunda serbestlik tanınması gerektiğine değinilmiş ve bu bağlamda işçilerin işyeri dışındaki özel hayatlarından kaynaklanan sorumluluklarına zaman ayırabilecekleri şekilde çalışma saatlerinin belirlenebileceğine değinilmiştir.²⁹⁷

İşçinin iş-yaşam dengesi, onun özel hayatı ve aile hayatındaki sorumlulukları ve rolleri üzerinde etkilidir. Örneğin işçinin evli veya çocuk sahibi olması onun iş yaşam

²⁹² ILO, s. 6.

²⁹³ Doğrul, Burcu Şefika / Tekeli, Seda (2010) 'İş - Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma' Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C:2, S:2, s 11-18, s. 13 vd.

²⁹⁴ Secunda, M. Paul (2019) 'Çalışanın Bağlantıyı Kesme Hakkı' Notre Dame Uluslararası ve Karşılaştırmalı Hukuk Dergisi, C:9, S:1, s 1-39, s. 32.

²⁹⁵ Dulay Yangın/Baycık/Doğan/Yay, s. 1704.

²⁹⁶ ILO, s. 23.

²⁹⁷ ILO, s. 23-24.

dengesinin sağlanması bakımından özellik arz etmektedir. Nitekim kişinin evde çalışırken işyerine gitmek için harcadığı zaman, enerji ve masrafa bakıldığında daha rahat etmesinin evde çalışmanın avantajlarından olduğuna daha önce değinmiştik. Ancak evli kadınlar bakımından çocuklarına vakit ayırarak işini yapması, bu süreçte bakıcı giderlerinin ortadan kalkması, çocukların derslerinin takibinin kolaylaşması, çocukların eğitimleriyle daha fazla ilgilenilmesi ve yaşça küçük çocukların okulların kapalı olduğu dönemde evde yalnız kalmaktan kurtulması iş yaşam dengesinin kurulmasına katkıda bulunmuştur.

Özellikle anne olan evden çalışan kadınlar açısından bu süreçte dönüşümlü evde çalışma yerine, sürekli evde çalışma seçeneğinin daha faydalı olduğu görülmektedir. Nitekim bu süreçte evde çalışan annelerin hem sağlığı korunmuş hem iş olanağını devam etmiş ve işe devam ederken çocuklarla daha fazla vakit geçirmişlerdir. Pandemi sonrası süreçte yani günümüzde de işin görülmesini ihmal etmeyecek ölçüde çocuk sahibi olan kadın işçiler bakımından daha etkili ve olumlu olabileceği yapılan araştırmalarda vurgulanmaktadır.

Bir diğer olgu evde çalışanın psikolojik olarak daha rahat olmasıdır. Çalışma saatlerini çalışanın kendisinin belirleyebilmesi, evde sağlıklı yemek yiyebilmesi ve evde aile ile birlikte vakit geçirme şansının artması yine işçinin avantajlarından. İş-aile yaşamı dengesi konusunda evde çalışmanın avantajları, evde çalışırken diğer aile bireyleriyle bir arada olunduğu için aile bağlarının güçlenmesi, evde daha verimli bir çalışma ortamının oluşması ve öğle tatili gibi işten arta kalan zamanlarda evdeki günlük işlere vakit ayrılabilmesidir. İş aile yaşamı uyumu kapsamında evde çalışanların dezavantajları ise sürekli evde ve aile üyeleriyle beraber yaşamının zorlukları buna bağlı olarak yaşanan ruhsal olumsuzluklar sebebiyle çalışma veriminin düşmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Evden çalışanların aile yaşamlarının birbirinden farklı olması sebebiyle bazı işçiler tarafından avantaj olan hususlar, başka işçiler bakımından dezavantaj olarak karşımıza çıkar. Teknolojik gelişmelerin hayatımızda yaygınlaşması ve insanlar üzerindeki olumsuz etkileri sebebiyle işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında iş yaşam dengesi çatışmasının giderilmesi önem arz etmektedir. İşveren tarafından, işçilerin iş aile yaşamı arasındaki dengeyi korumaya yönelik çalışmalar yapılması gerekir. Evde çalışmada iş-yaşam dengesinin sahip olduğu önem nedeniyle hukukumuzda bu konuda özel düzenleme yapılmalıdır.

Buradaki en önemli nokta, iş hayatı ile ev hayatı veya özel hayat arasında adil bir denge kurulmasıdır.²⁹⁸ Evde çalışma 7 gün 24 saat çalışma demek değildir. Bunda sosyal tarafların her ikisine de büyük görev düşmektedir. Bunun yolu dürüstlük kuralından ve sorumluluk duygusundan geçer. İşçi evde çalışırken özel hayatının zorunluluk ve sorunlarını işine yansıtmemalı, işveren de kar ve kazanç uğruna işçisini devamlı arayarak ona iş yükleyerek onun özel hayatını, dinlenme hakkını elinden almamalıdır. Aksi halde işçide stres, yorgunluk, işe ilgisizlik artar bu da işte verimliliğin azalmasına yol açar.

Evde çalışma işverenler bakımından da olumsuz sonuçlara yol açabilir. Şöyle ki, en başta işçinin verimli çalışıp çalışmadığının denetimi, onun sağlık ve güvenliğinin sağlanması zorlaşabilir. İşveren zaman zaman işçiye ulaşmada güçlük çekebilir. İşçinin performans ve sadakatinden kuşku duymaya başlayabilir. İşbaşında eğitim programları işlevselliğini kaybedebilir.

3.3.3.4.5.3. Ulaşılamama Hakkı

3.3.3.4.5.3.1. Genel Olarak

Evde çalışma modelinde genellikle işçinin günün her saatinde çalıştığı belirli bir çalışma ve dinlenme süresinin olmadığı ve bu çalışma modelinden kaynaklanan bir zorunluluk olarak işin her an görülebilecek şekilde işçi tarafından hazır bulunulması durumu karşımıza çıkar. Nitekim bu konuda pandemi döneminde rastlanan örnekler vardır. Şöyle ki çalışma saatleri dışında işçinin uzaktan mobil iletişim araçları vasıtasıyla işin görülmnesi amacıyla faaliyetler yürüttüğü, online toplantılar ve görüşmeler yaptığı durumlarla sık karşılaşmıştır.²⁹⁹

İşçinin çalışma ve dinlenme saatleri arasındaki sınır, dijital iletişim araçlarının yaygınlaşmasıyla keskinliğini kaybetmiş; bir anlamda iş hukukunun sınırları değişmiştir.³⁰⁰ İşçinin dinlenme süreleri içerisinde işveren tarafından ulaşılabilir olması hali, “*working without ending*” kavramıyla sonu olmayan çalışma, “*after-working*” kavramıyla sonra çalışma ve “*freizeittätigkeit*” yani serbest zaman çalışması şeklinde ifade edilmiştir.³⁰¹

²⁹⁸ Thüsing, s. 88.

²⁹⁹ Secunda, s. 3.

³⁰⁰ Bertram / Falder / Walk / Kleemann / Kathrin, s. 93.

³⁰¹ Eurofound, s. 13.

İşçinin ulaşılabilir olma hali bakımından evde çalışma, işçiye her ne kadar esneklik sağlamış olsa da işyerinde çalışan diğer işçilere göre daha uzun ve standardın dışında bir şekilde yani tatil günlerinde, hafta sonu veya gece çalıştırılmasına neden olmuştur.³⁰²

Daha önce değinildiği gibi işçinin uzun çalışma saatlerine sahip olması ve her an ulaşılabilir olması işçinin özel hayatına müdahale teşkil etmektedir. Bu nedenle işçinin ulaşılammama hakkı işverenin koruma borcu bağlamında, birden fazla boyutuyla karşımıza çıkmaktadır.

3.3.3.4.5.3.2. Karşılaştırmalı Hukukta Ulaşılammama Hakkı

Modern çalışma ilişkilerinin bir görünümü olarak ortaya çıkan “işçinin ulaşılammama hakkı” birçok ülke hukuklarında yer edinmiş olup güncel çalışma ilişkileri bakımından işçiye 7 gün 24 saat boyunca ulaşılabilmesini engelleyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁰³ Bu kapsamda evde çalışma modelinde çalışan işçiye çalışma süreleri haricinde kalan zaman diliminde işçiye herhangi bir teknolojik iletişim aracı yoluyla ulaşılammamasını ifade eder. Bu hak, yeni normal olarak nitelendirdiğimiz evde çalışma ilişkileri bakımından kendini göstermekte ve işin görülmesine imkan sağlayan bu vasıtaların işçi bakımından dezavantajlarını azaltmak üzere literatüre yeni dahil olan bir yaklaşımdır.

İlk olarak Fransa’da düzenlenen bu hak, ardından diğer ülkelerde de tartışılmaya başlanmıştır. Fransa’da geçtiğimiz yıllarda bir Kanun değişikliği yapılarak işletmelerin çalışanlarının çalışma saatleri dışında kalan dinlenme süreleri ve tatil günleri gibi dönemlerde işin görülmesine yarayan işçi ve işveren arasındaki uzaktan iletişimi sağlayan araçları devre dışı bırakmayı kapsayan ve bunun koşullarına ilişkin düzenleme yapılma zorunluluğu getirilmiştir.³⁰⁴

Almanya’da ise ulaşılammama hakkına dair doğrudan bir düzenleme yer almayıp işyeri politikaları ile evde çalışanlara bu hak tanınmıştır. İşverenler, işçiyi koruma ve sürekli çalışma yapmaktansa işçinin ulaşılabilir olduğu sınırlı bir dönemde çalıştırılarak verimin artırılacağını savunmaktadırlar. Alman doktrininde işverenlerin bu yaklaşımının

³⁰² Eurofound, s. 14.

³⁰³ Dulay, s. 398 vd.

³⁰⁴ Catalkaya, s. 740.

olumlu olduğu ancak hukuki bir dayanağı bulunmaması nedeniyle yaptırım olmayacağından tam anlamıyla yeterli olmadığı savunulmaktadır.³⁰⁵

Ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan bir açıklamada işçilerin boş zamanlarına müdahalenin sınırlandırılması gerektiği ve çok acil durumlar dışında işçiye çalışma süresi dışında ulaşılmaya çalışılmaması tavsiye edilmiştir.³⁰⁶

Alman hukukunda işçiye çalışma süresi dışında mesaj, e-posta veya telefonla arayarak ulaşılmak istenmesi ve işçi tarafından bu isteğin yerine getirilmesi durumunda bu sürelerin çalışma süresinden sayılacağı öngörülmüştür.³⁰⁷

Alman hukukunda ise modern anlamdaki çalışma modellerinin tamamında ulaşılamama hakkının yer alması ve buna ilişkin kanuni düzenlemenin yapılması dijitalleşme ve teknolojik gelişmelerdeki ilerlemeden kaynaklı olarak zorunlu olduğuna dikkat çekilmiştir.³⁰⁸

3.3.3.4.5.3.3. Pandemi Dönemindeki Ulaşılamama Hakkı Uygulamaları

Evde çalışanların çalışma saatlerinin pandemi döneminde uzadığı görülmüştür. Evde çalışanlar bakımından evde mesaiye kalmanın daha kolay olduğu, böylelikle mesai saatleri sonrasında çalışmasını yapabildiği önemli bir gerçekliktir. Nitekim yapılan anketlerde işçiler bakımından evde çalışmada mesaiye kalmanın olumsuz değerlendirilmemesi, belirli iş saati olmadan çalışılabilmesi ve çalışma saatlerindeki esneklik sebebiyle işlerin gün içinde işçi tarafından istenildiği zaman tamamlanabilmesi avantaj olarak değerlendirilmiştir. Ancak diğer yandan da esnek çalışma saatlerinde çalışanlar çalışma saatleri dışında hafta sonu ulaşılabilir olduğundan daha çok çalıştırılmışlardır.

Evde çalışmanın avantajları, pandemi döneminin beklenmedik olması ve işverenlerin hazırlıksız yakalanması sebebiyle iş yoğunluğu çok fazla olduğundan dezavantaja dönüşmüştür. Buradaki evde çalışmada işyerindekinden daha fazla çalışılması gerekmiş ve böylece işçiler iş dışındaki özel hayatlarına öncekinden çok daha az zaman ayırmak durumunda kalmışlardır.

³⁰⁵ Secunda, s. 29.

³⁰⁶ Dulay Yangın/Baycık/Doğan/Yay, s. 1707.

³⁰⁷ Dulay Yangın/Baycık/Doğan/Yay, s. 1706.

³⁰⁸ Bertram / Falder / Walk / Kleemann / Kathrin, s. 115.

Evde çalışmanın dezavantajları bakımından çalışma süreleri uzamış ve İş Kanunundaki dinlenme sürelerine uyulmamıştır. İzin kullanım haklarında sorunlar yaşanmış, fazla mesai ücretinin alınamamıştır. Örneğin standart çalışma düzeninde yıllık izin ya da süt izni kullanıldığında mesai 2 saat erken biterken bu dönemde bu süreler uygulanmamıştır.

İşçinin çalışma ve dinlenme sürelerinin evde çalışma bakımından birbirinden ayrıştırılması önem arz etmektedir. Bu nedenle işçinin ulaşılama hakkı veya bağlantıyı kesme hakkı, işçinin korunması bakımından oldukça önem arz etmektedir. bu hakkın sınırları etkin bir şekilde çizilirse evde çalışan işçinin iş yaşam dengesi arasındaki çatışma da büyük ölçüde giderilebilecektir. Bu sebeple bu hakka işveren tarafından saygı gösterilmeli ve işçinin iş saatleri dışında ulaşılabilir olmasının önüne geçilmesine yönelik işverene yükümlülük yüklenmelidir.

3.3.3.4.6. Evde Çalışmada Psikososyal Riskler

3.3.3.4.6.1. Genel Olarak

Evde çalışma işçiye iş zamanının kendisine göre yönetilebilmesi için evde görülmesi sebebiyle ev rahatlığı ortamında bulunulması gibi pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak işçi bu çalışma türlerinde fiziki olarak hem işyerinden hem de işyerinin bağlı olduğu kurum veya işletme işleyişine dair tecrübe kazanılabilmesi, işyerinde bulunarak iş dünyasında aktif yer alma sebebiyle fiili olarak iş tecrübesi kazanma imkanlarından da uzak kalmaktadır. Bu durum ise işçiyi olumsuz etkileyen faktörlerdendir.

Uluslararası Çalışma Örgütü psikososyal riskleri; *“iş doyumu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işçilerin uzmanlığı ve gereksinimleri arasındaki etkileşim”* temelinde tanımlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre psikososyal tehlikeler ise; *“iş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetiminin ve işin gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal ve fiziksel zarara yol açma potansiyelidir.”* Psikososyal risk evde çalışma bakımından işçinin sürekli kendini gergin hissetmesi ve psikolojik rahatsızlıklara yakalanma tehlikesidir.

Evde çalışma modelinin özellikle koronavirüs sonrası dönemde hayatımıza girmesiyle bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşması işçiler açısından strese bağlı psikolojik sağlığın olumsuz etkilenmesi sonucunu doğurur.

Öğretide, evde çalışma bakımından iş güvencesinin yetersizliği, evde çalışma sebebiyle işverenler tarafından sanki çalışılmıyormuş gibi algılanması ve bu sebeple mobinge maruz kalınması, işçinin iş ortamı ve sosyalliğinden uzak kalması gibi pek çok faktörün işçiyi her bakımdan olumsuz etkilediği belirtilmiş ve bu riskler de psikososyal riskler olarak adlandırılmıştır.³⁰⁹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda psikososyal riskler kavramına yer verilmemiş, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği, tehlikelerin tanımlanması başlıklı md 8/4 te düzenlenerek psikososyal riskler işverenin dikkate alması gereken tehlikeler arasında düzenlenmiştir.³¹⁰ Bu hüküm doğrultusunda “*çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikelere dair inceleme ve araştırma yapılmalıdır.*”

3.3.3.4.6.2. Evde Çalışmada Sosyal İzolasyon

Sosyal izolasyon, evde çalışma ilişkisinin psikososyal risklerinden biri olarak karşımıza çıkar. Nitekim evden çalışmanın ortaya çıkardığı en önemli dezavantajlardan biri sosyal izolasyondur. Sosyal izolasyon, kısaca kişinin kendini toplumdan kısmen veya tamamen uzaklaştırması şeklinde tanımlanabilir. Evde çalışanın sosyal ortamından uzakta, sürekli bir ekrana sürekli bakarak tek başına çalışması zaman içerisinde kişinin stres seviyesini yükseltecek ve çeşitli psikolojik rahatsızlıklara yol açabilecektir.³¹¹ Yukarda da belirtildiği üzere evde çalışan işçinin evde ve işyerinin niteliği gereği sosyal ortamından uzak kalması sebebiyle psikolojik rahatsızlıklarla karşılaşması olasılığı daha yüksektir.

Evde çalışma bakımından işçinin bu sosyal izolasyonunun önlenmesi için işverence birtakım önlemler alınmalı ve evde çalışanın maruz kaldığı bu psikolojik durumun önüne geçilmeye çalışılmalıdır. Esnek çalışma sebebiyle işçide uyanan bu ruhsal bunalımın önüne geçilmesi amacıyla işveren tarafından farklı uygulamalar kullanılabilir. Evde çalışmanın

³⁰⁹ Kandemir, s. 25-27.

³¹⁰ 29.12.2012 T., 28512 S. R.G.

³¹¹ Dirik, Deniz/Gürsel, İlke ‘İş Hukuku Boyutuyla Çalışma Yaşamında İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik’: Köse, Sevinç/Alp, Mustafa (Editörler) (2020) Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s 59-104, s.96.

işçide yarattığı sosyal izolasyon kaynaklı olumsuz durumun işveren tarafından giderilmesi gerekir.³¹²

Nitekim burada işçiler bakımından dezavantajlar; işçilerin arkadaşları ile yüz yüze görüşmemesinin dayanışmayı azaltması, sosyal ortam eksikliğinden kaynaklı psikolojik sıkıntılar, yeni eleman yetiştirilmesinde sıkıntı yaşanması ve iş veriminin düşmesidir. Bu nedenle bu durum işverenler açısından da dezavantaj oluşturmaktadır.

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 9. maddesinin son fıkrasına göre, *“işveren, evde çalışanın işyerinin diğer personelinden izole olmasını engellemek amacıyla diğer olanakların yanı sıra düzenli olarak iş arkadaşları ile görüşmesi ve işletmeye ilişkin bilgilere erişimine imkân sağlamalıdır.”* Üstelik koronavirüsün bulaşıcılığının ve yayılmasının önüne geçilebilmesi için başvurulacak karantina uygulamasında evde çalışan, sosyal izolasyona ve bundan kaynaklı zararlara daha fazla maruz kalmıştır. Bunun önüne geçilebilmesi için işveren tarafından özellikle önlem alınması gerekmektedir.³¹³ Somutlaştırmak gerekirse işveren tarafından evde çalışanların maruz kaldıkları psikolojik olumsuzlukları önleyici nitelikte online toplantılar, eğitici ve motive edici seminerler düzenlenebilir veya motivasyon mesajlarıyla bu olumsuzlukların etkisi azaltılabilir.³¹⁴

³¹² Dulay, s. 215.

³¹³ Günther / Böglmüller, s. 179.

³¹⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 201.

4. EVDE ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ VE SONA ERMESİ

4.1. Çalışma Süreleri

4.1.1. Genel Olarak Çalışma Süreleri

İş hukukunun temelini oluşturan ve işin görüleceği süreleri ve zaman dilimini kapsayan çalışma süreleri teknolojiye bağlı olarak zaman içerisinde değişim ve dönüşüme uğrayarak esnek bir niteliğe bürünmüştür. İşçilerin atölye, fabrika veya ofis gibi belirlenen bir işyerinde ve belirli bir zaman aralığında işi görmesinden oluşan klasik ve geleneksel anlamdaki çalışma ilişkisi etkinliğini kaybetmeye başlamış bunun yerine atipik iş ilişkilerinde olduğu gibi daha esnek, bireysel ve işin niteliği doğrultusunda değişiklik gösteren çalışma süresi kavramına yaklaşılmıştır.³¹⁵

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte işverenin emir ve talimat yetkisi altına girdiği andan çıktığı ana kadar geçirdiği süredir.³¹⁶ İşçi, işgücünü işveren yararına kullanma girişiminin başlangıcından itibaren fiili olarak çalışsın veya çalışmasın, bu süre içerisinde geçirdiği bütün süreler çalışma süresinden sayılır.³¹⁷ Farazi çalışma süresi, işçinin fiilen çalışmadığı, iş görme borcunun ifasını o esnada fiilen yerine getirmediği halde işverenin denetim ve gözetimi altında her an iş görme borcunu ifaya hazır bulunduğu, kanun koyucunun iradesi nedeniyle çalışma süresinden sayılan hallerdir.³¹⁸

Evde çalışmada günlük ve haftalık çalışma süreleri, fazla çalışma, fazla süreli çalışma, ara dinlenmeleri, tatil günü çalışma ve gece çalışması gibi çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin uygulanması ve denetimi mümkün değildir.³¹⁹ Şöyle ki pandemi dönemindeki evde çalışma modellerinde genellikle belirlenebilen bir çalışma saati söz konusu olmamıştır. Tabii ki işin niteliği doğrultusunda saatler belirlenebilir ancak zorunlu karantina uygulaması sebebiyle evde çalışılmaya geçilmesinde işveren tarafından yapılan işin oranı artırılmak istenmiştir. Çünkü, işverende evde çalışanın gerektiği gibi çalışmadığı

³¹⁵ Kandemir, s. 105.

³¹⁶ Senyen Kaplan, s. 519.; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 129.

³¹⁷ Narmanhoğlu, s.618; Sümer, s.139 vd.; Demir, s.233 vd.

³¹⁸ Tunçomağ/Centel s. 154.; Narmanhoğlu, s.618; Süzek, s.816; Erel, Damla (2017) ‘Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma’ (Yüksek Lisans), Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.33.; Narmanhoğlu, s.618; Süzek, s.816.

³¹⁹ Çarhoğlu, s.35; Dulay, s.161 vd; Kandemir, s.106.

düşüncesi uyanmıştır. Bu nedenle pandemi dönemi evde çalışmasında doğası gereği işin görülme süresi, günün ilerleyen saatlerine yayılabilmektedir.

Evde çalışmanın İş Kanunu'nun kapsamı altında olması nedeniyle, İş Kanunu hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde evde çalışmaya uygulanması gerekmektedir. Günümüzde işin teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işyerinde olmaksızın yapılabilmesi, çalışma hayatında iş hayatı ile özel hayat arasındaki ayrımı ortadan kaldırmıştır. Evde çalışmada işin görüldüğü yerin ev olması itibariyle çalışma süreleri, dinlenme süreleri ve özel yaşam ayrımı ortadan kalkmakta, bu kavramlar zaman zaman iç içe geçmektedir.³²⁰ Bu nedenle pandemi dönemi evden çalışmasında bağlantıyı kesme hakkı ve ulaşılamama hakkı gibi yeni kavramlar gündeme gelmiştir.

Evde çalışma, işçiyi çalışma saati bittikten sonra da e-posta veya WhatsApp gibi yollarla iletişimde olmaya zorlamaktadır. Bu durum ise evde çalışma bakımından çalışma süresinin uzaması, dinlenme süresinin kısılmasına neden olmuştur. Bu nedenle yukarda da bahsedildiği üzere işçinin “ulaşılamama hakkı” gündeme gelmiştir. Bir önceki bölümde de belirttiğimiz üzere bu hak, çalışma süresi dışında kalan süreler içerisinde işçiye sürekli olarak ulaşılmamasını içerir.³²¹ İşçinin ulaşılamama hakkı, bir diğer adıyla bağlantıyı kesme hakkı, iş saatleri dışında işçinin çalışmasının önüne geçerek işçinin iş yaşam dengesinin korunmasına olanak sağlar.³²²

Bilindiği üzere haftalık çalışma süresi İş Kanunu'na göre haftalık en çok 45 saattir. Bu süre aksi kararlaştırılmadığı sürece çalışma günlerine eşit olarak bölünür. Haftalık çalışma süresi sözleşmeyle kanuni sürenin altına indirebilir fakat artırılamaz. Evde çalışanlar hakkında da İş Kanunu'nda belirlenmiş çalışma süreleri uygulanacaktır. Günlük çalışma süresi her durumda 11 saatten fazla olamaz. 11 saate kadar olan çalışmalar denkleştirme esasına tabidir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde haftalık çalışma süresini çalışılan iş günlerine farklı şekilde dağıtılabilmesini sağlayacak denkleştirme yönteminin uygulanabilmesi tarafların anlaşması koşuluna bağlanmıştır.³²³ Evde çalışma modelinde işverenle işçi arasında genellikle akıllı telefon aracılığıyla iletişim kurulmaktadır. Burada önem arz eden husus işverenin yukarıda belirttiğimiz çalışma saatleri dışında işçiyle iletişime geçmek istemesi durumunda işçinin özel yaşamına

³²⁰ Dulay, s.162 vd; Kandemir, s.107.

³²¹ Dulay Yangın/Baycık/Doğan /Yay, s. 1706 vd.

³²² Dulay Yangın/Baycık/Doğan /Yay, s. 1709 vd.; Kandemir, s.104 vd.

³²³ Süzek, s.817 vd.; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.125 vd.

müdahale sayılacağı ve işçinin bu müdahaleye zorunlu olarak rıza göstermesi durumudur. İşverenin çalışma saatleri haricinde işçinin rızasının olduğu gerekçesiyle özel yaşamına bu müdahalesi Türk Medeni Kanununun kişiliğin korunması başlıklı 23 ve 24. Maddeleri uyarınca hukuka uygunluk sebebi değildir.³²⁴

Evde çalışmada çalışma süresi belirlenirken uygulanan sistem niteliği itibarıyla kesin olarak belirlenebilir olmayıp esnek bir çalışma modelidir. Evde çalışma modelinde çalışma süresinin tespiti online veya offline şekilde olabilir.³²⁵ Online modelde işçi, işyeriyle ya da çalışma arkadaşlarıyla çalışma süresi içerisinde belli saatlerde sürekli bağlantı halinde olmaktadır. Bu durumda işçi, fiilen işe gelmiş gibi değerlendirilebileceğinden ara dinlenmesi veya fazla çalışma gibi sürelerin belirlenmesi klasik iş sözleşmesindeki gibi olacaktır. Ancak çalışma süresinin işçiye bırakıldığı offline çalışma modelinde çalışma sürelerinin tespiti bu kadar kolay değildir. Bu durumda da teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işin görüldüğü hallerde çeşitli uygulamalar ve yazılımlardan faydalanılabilecektir. Günümüzde de var olan bazı programlar aracılığıyla işçinin yaptığı iş işyerindeki veya merkezdeki bilgisayarlar tarafından denetlenip takip edilebilmektedir.³²⁶ Bu durumda sürekli bağlantı halinde olmasa da çalışma süreleri hesaplanabilmektedir. Pandemi dönemindeki evde çalışmaların neredeyse tamamı uzaktan iletişim araçları vasıtasıyla yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Bu nedenle bu konuda da teknolojinin imkanlarıyla belirleme yapılabilecektir. Nitekim çalışma süresi bakımından genellikle uygulanan çalışma sistemi güvene dayalı bir çalışma sistemidir.³²⁷

Çalışma sürelerine ilişkin genel hükümler, evde çalışmaya da uygulanabilecektir.³²⁸ Çalışanlar genellikle laptop ve telefon başında bulunduğundan onlara her an erişilebilecektir. Hatta bilgisayar aracılığı ve gerekli teknik altyapı ile bu uygulama daha da kolaylaşır. Nitekim bu çalışma süreleri kayda alındığından çalışmanın denetimi daha kolay olacaktır. Bu sebeple çalışma ve dinlenme sürelerinin birbirinden ayrılması kolaylaşır. Şöyle ki, evde çalışan çalışma süresini belirlerken ya da uygularken evde bulunduğu için iş yerindeki çalışmadan daha geniş bir serbesti ve esnekliğe sahiptir. Evde çalışan işçi, online bağlantı kesilmedikçe çalışma yerini değiştirebilir, ara dinlenmesini, paydos saatini öne

³²⁴ Çatalkaya, s. 749.

³²⁵ Dulay, s.106; Kandemir, s.107.

³²⁶ Dulay, s.221.

³²⁷ Dulay, s.168.

³²⁸ Kandemir, s. 107.

alabilir veya geciktirebilir.³²⁹ Ayrıca işçinin evinde her an iş çıkacakmış gibi çalışmadan beklemesi ise dinlenme süresinden olmayıp iş süresinden sayılacaktır.³³⁰

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasında, evde çalışma modelinin niteliği doğrultusunda işçiye çalışma süreleri konusunda serbestlik tanınacağı düzenlenmiş ve kanun, sözleşmesi ve işyeri iç yönetmeliği çerçevesinde çalışma sürelerinin düzenleneceğine değinilmiştir. Buna göre evde çalışana uygulanacak iş yükü ve değerlendirme ölçütlerinin işyerinde çalışan işçiyle denk olması gerektiği düzenlenmiştir. Anlaşma, evde çalışanın işyerinde çalışan diğer işçilerle çalışma süreleri bakımından eşit işleme tabi tutulmasını güvence altına almasına rağmen bahsedilen düzenlemenin nasıl yapılacağına ayrımcılık yasağına ne şekilde uyulacağı konusu açıklığa kavuşturulmamıştır.³³¹

Çalışma sürelerine dair hukukumuzda ve özellikle İş Kanununda yer alan düzenlemeler, evde çalışan işçileri de kapsar. Ancak normal çalışma süresini aşan fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmanın ispatının ne şekilde yapılacağı sorunlu bir alandır. Nitekim işçinin evde çalışması sebebiyle işverenin denetiminden uzakta iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunu gereği gibi yerine getirip getirmediğine ilişkin bir uyuşmazlık çıkması halinde ne şekilde çözüme kavuşturulacağına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu yüzden evde çalışmaya özgü çalışma ve dinlenme sürelerinin İş Kanununa eklenmesi gerekmektedir. En azından çalışma sürelerinin evde çalışma modelinde ne şekilde uygulanacağı belirtilmelidir. Bu noktada bu sürelerin tespitinde ispat yükünün işçi lehine olmak üzere işverende olarak düzenlenmesi İş Kanununa hakim olan işçinin korunması prensibiyle uyumlu olacaktır. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md. 9'da *“çalışma süresinin belirlenmesi uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresinin iş sözleşmesinde belirtileceği, mevzuatta uygulanan sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği, fazla çalışmanın işverenin yazılı talebi üzerine işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılacağı”* hükme bağlanmıştır. Bu hüküm, çalışma süresinin belirlenmesi noktasında eksik bir hükümdür. Şöyle ki işverence evde çalışan işçinin programlar, yazılımlar veya farklı uygulamalar aracılığıyla denetimi uzaktan da olsa yapılabilmektedir. Ancak işverenin bu takibi yapması

³²⁹ Kandemir, s. 107.

³³⁰ Alp, s. 839.

³³¹ Aydınöz, s. 118.

konusunda söz konusu hüküm işverene bir yükümlülük yüklememiştir. Bu nedenle Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer alan söz konusu hüküm eksiklik barındırmaktadır.³³²

4.1.2. Covid Dönemi Sonrası Çalışma Süreleri

Pandemi dönemi esnasında işverenler genellikle çevrimiçi olarak çalışmayı tercih etmişlerdir ve bu şekilde işçi ve işveren canlı bağlantı kurarak iş görülmüş ve bu şekilde iş zamanı ve çalışma süreleri işveren tarafından kolaylıkla kayıt altına alınmıştır. Böylelikle de çalışma sürelerinin uzaktan da tespiti evde çalışmada mümkün hale gelmiştir. İşçi ve işveren arasında sürekli olarak devam eden bir canlı bağlantı olmaksızın evde çalışma modelinde ise uzaktan kontrol yazılım veya programları sayesinde çalışılan süreler işveren tarafından denetlenebilecektir.³³³ Bu nedenle evde çalışma bakımından çalışma ve dinlenme sürelerinin belirlenmesi için evde çalışmanın işçi tarafından sürekli çevrimiçi olmasına gerek duyulmayacak, uzaktan yazılım ve uygulama teknolojisindeki gelişmeler sebebiyle evde çalışma işveren tarafından denetlenebilecektir. Zira evde çalışmanın esnekliği sebebiyle çalışma sürelerinin denetlenmemesi evde çalışan işçinin iş yaşam dengesi arasında ciddi bir çatışmaya neden olacaktır.

Evde çalışmanın dezavantajlarından ilki işçinin sürekli evde olması sebebiyle yaşadığı stres olarak görülür. İşverenin çalışma sürelerinin denetimini yapmayı sağlayan uygulamaları kullanması, işçiyi gözetme borcundan kaynaklanan bir yükümlülüktür. Evde çalışma bakımından çalışma ve dinlenme süreleri, işçinin sağlığı ve özel yaşamı ile doğrudan ilişkili olduğu için önemlidir. Bu nedenle de işverene çalışma sürelerini uzaktan denetleme yükümlülüğü getirilmesi yerinde olacaktır.

Avrupa Konseyi, koronavirüs döneminde işverenlerin işçiyi evde çalışma esnasında izleyemeyeceğini belirtmiştir.³³⁴ İşverenler, işçileri onların özel hayatlarına saygı duyarak ve özellikle kişilik haklarının ihlaline sebep olmadan orantılı bir şekilde izleme sistemleri kullanmalıdırlar.³³⁵

Sonuç olarak evde çalışmaya dair İş Kanununa yeni bir düzenleme eklenmesi suretiyle işçinin sağlığı başta olmak üzere temel menfaatlerinin korunması kaydıyla ve

³³² Dulay Yangın /Baycık/Doğan /Yay, s 1694.

³³³ Civan, s. 568.

³³⁴ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-eubulletin_en.pdf set: 15.05.2023.

³³⁵ Dulay Yangın /Baycık/Doğan /Yay, s. 1693.

kişilik hakkı, kişisel verileri ihlal edilmeksizin özel yaşamının gizliliği korunarak işin görülmesinin denetlenmesi gerekmekte ve işverene bu sürelerle uyulduğunun takibinin yapılması için bir yükümlülük getirilmesi yerinde olacaktır.³³⁶

4.2. Dinlenme Süreleri

Dinlenme süreleri evde çalışma bakımından ele alındığında en büyük sorun bu çalışma türünde dinlenme süresine gerek duyulmadığı fikridir. Evde çalışan işçinin işi evinden görmesi sebebiyle sürekli evde olduğu için işveren tarafından ev ortamının rahatlığı içerisinde iş yapıldığı için dinlenme süreleri gözetilmemektedir. Evde çalışmada işçinin çalışma sürelerine işverence saygı gösterilmemekte, işçinin dinlenme sürelerinde bile ona ulaşmaya çalışılmaktadır. Evde çalışan işçiye haftalık normal fazla çalışma süresinden daha fazla çalışma yaptırılmaz. Evde çalışmada da işçinin iş ve özel hayatı dengede tutulmalıdır.³³⁷ Bununla beraber evde çalışma türünün niteliği sebebiyle işçi çalışma ve dinlenme sürelerini kendisi ayarlayabilecektir. Bu nedenle evde çalışma sözleşmelerine fazla çalışma, çalışma ve dinlenme süreleriyle ilgili özel hükümler konulabilecektir. Nitekim İşK md 14/5,'te de uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde çalışma sürelerinin belirtilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Buradan sözleşmeyle dinlenme sürelerinin de belirlenebilir olduğu sonucuna ulaşılabılır. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği de 9. maddesinde bu tür çalışmaların özelliğini göz önünde tutarak çalışma ve dinlenme süresini mevzuattaki sınırlamalara bağlı kalarak taraflarca kararlaştırılabileceğini belirtmiştir.

Evde çalışanın ara dinlenmesi hakkının olması gerektiği Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 184 Sayılı tavsiye kararında da ifade edilmiştir.³³⁸ Buna göre evde çalışanın çalışma süresinin tespit edilebildiği durumda veya yapılan işin emsal işçi tarafından ne kadar sürede yapılabileceğinin tespit edilebilmesi durumunda evde çalışan ara dinlenmesi hakkına sahip olacaktır. Ancak güvene dayalı çalışma süresi benimsenmişse ara dinlenmesi hakkının olmadığı söylenebilir.³³⁹ Nitekim ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu nedenle evde çalışma modelinde çalışma süreleri çalışma modelinin ve işin niteliğinden ötürü her durumda kesin olarak belirlenemeyecektir. Çalışma süreleri

³³⁶ **Dulay Yangın /Baycık/Doğan /Yay, s. 1694.**

³³⁷ **Thüsing, s. 88.**

³³⁸ ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü'nün) 184 Sayılı Tavsiye Kararı için bkz. <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349179482.pdf>

³³⁹ **Narmanhoğlu, 676; Süzek, s.853; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.133 vd.**

bakımından öğretide fikir birliği bulunmamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yine 184 numaralı tavsiye kararına göre evde çalışanın bayram ve genel tatillerden faydalanma hakkının da olması gerektiği ifade edilmiş ve işçiler bu sürelerde çalışmadan ücrete hak kazanabileceklerdir.³⁴⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün aynı numaralı tavsiye kararında evde çalışanın yıllık ücretli izin hakkının olması gerektiği de ifade edilmiştir.

Avrupa Adalet Divanı Büyük Daire tarafından verilen bir kararda; *“devletlerin, 2003/88 Direktif’te öngörülen çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin güvenceleri etkin bir biçimde iç hukukta uygulayabilmesinin işverenlere günlük çalışma sürelerinin kaydını tutan objektif ve erişilebilir bir sistem oluşturma yükümlülüğü getirilmesi ile mümkün olabileceğini ve AB Temel Haklar Şartı çerçevesinde değerlendirildiğinde işçilerin sağlık ve güvenliğinin daha etkin bir biçimde korunmasının buna bağlı olduğunu”* ortaya koymuştur.³⁴¹ İlgili karar iç hukukumuzda da günlük çalışma ve dinlenme sürelerinin belirlenmesi konusunda kaynaklık edebilir ve işverenler bu fikirden faydalanarak evde çalışma noktasında çalışma ve dinlenme süreleri arasındaki dengeyi sağlayabilir.

İş Kanunu md. 53 de yıllık izin düzenlenmiştir ve buna göre işçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanmasının koşulları 1 yıldır çalışıyor olması ve yapılan işin niteliğinin yıllık ücretli izne elverişli olmasıdır.³⁴² Buna göre 1 yıl çalışmış olan işçi, kanunda belirtilen süreler kadar ücretli olarak dinlenme hakkı kazanır.³⁴³ İşçinin yıllık izne hak kazanma şartı olan 1 yıl çalışma süresinin başlangıcı işçinin işe başladığı tarihtir ve bu nedenle deneme süresi de yıllık izne hak kazanılması için gerekli süreden sayılır.³⁴⁴ Yıllık ücretli izne hak kanılmasının bir diğer şartı sürekli bir işte çalışmaktır ve 1 yıldan az süreli mevsimlik ve kampanya işlerinde yıllık ücretli izin uygulanmaz.³⁴⁵

Evde çalışan işçiye klasik istihdam biçiminde çalışanlarla aynı koşullarda yıllık ücretli izin kullanma hakkı tanınmalıdır. Evde çalışmada yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için çalışmanın sadece o işverene karşı yapılması gerekir. Eğer düzensiz ve

³⁴⁰ Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.135; Süzek, s.856.

³⁴¹ Dulay Yangın /Baycık/Doğan /Yay, s.1694.

³⁴² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 780 vd; Süzek, s. 863 vd.

³⁴³ Narmanlıoğlu, s. 703.; Senyen Kaplan, s. 571.

³⁴⁴ Demircioğlu/Centel/Kaplan, s.143; Tunçomağ/Centel, s. 175.

³⁴⁵ Sümer, s. 166; Senyen Kaplan, s. 572.

değişik işverenler için çalışılmış ise evde çalışanın yıllık ücretli izin hakkının bulunması mümkün olmayacaktır.³⁴⁶

4.3. Evde Çalışmanın Sona Ermesi

Tipik çalışma modellerine benzer şekilde evde çalışma modelinde de taraflar arasındaki hukuki ilişki "sözleşme süresinin sona ermesi", "fesih", "ikale (tarafların anlaşması)" ve "ölüm" ile sona erer.³⁴⁷

Öğretide evde çalışmada uygulanacak fesih bildirim sürelerinin İş Kanunu'na göre belirlenen süreler olması gerektiği ileri sürülmüştür. Nitekim İş Kanunu 14. maddesinde evde çalışmanın düzenlenmesiyle birlikte İş Kanunu'na göre fesih bildirim sürelerinin belirlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmış olup evde çalışma, iş hukuku kapsamında değerlendirilmiştir.³⁴⁸ Tipik iş sözleşmesiyle çalışsan işçiler bakımından öncelikle İş Kanunu uygulama alanı bulmaktadır. İşyerinde çalışan işçiler ile evde çalışanlar arasında eşitliğin sağlanması için fesih hükümleri bakımından İş Kanunu uygulanmalı hüküm bulunmayan hallerde Türk Borçlar Kanunu uygulanmalıdır. İş sözleşmesinin genel sona erme nedenleri, evde çalışma için özellik arz etmemekte olup iş sözleşmesinin fesihle sona ermesi, bazı hukuki sorunları da beraberinde getirecektir.³⁴⁹ Bu nedenle biz de aşağıda evde çalışma modelinde iş sözleşmesinin sona ermesini, özellikle fesih ile sona ermesini incelemekteyiz.

4.3.1. İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri

Türk iş hukukunda, iş sözleşmesinin fesih dışında sona erme sebepleri; işçinin ölümü, ikale ve belirli süreli sözleşmelerde olduğu gibi sözleşme süresinin bitmesi nedeni ile sözleşmenin kendiliğinden sona ermesidir.

Evde çalışmada da işçinin ölümü halinde iş sözleşmesi ölüm nedeniyle kendiliğinden sona erecektir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ikale yoluyla da iş sözleşmesini sona erdirebilirler. Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından sözleşme süresinin sona ermesiyle

³⁴⁶ **Dulay**, s.165.

³⁴⁷ **Sümer**, s.97 vd.; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s.164 vd.; **Tunçomağ/Centel**, s.192; **Dulay**, s.246.

³⁴⁸ **Dulay**, s.247.

³⁴⁹ **Kandemir**, s.171.

de iş sözleşmesi sona erecektir. Bu durumlar evden çalışmaya tabi iş sözleşmesi açısından da geçerlidir.

4.3.2. İş Sözleşmesinin Fesihle Sona Ermesi

4.3.2.1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin feshi, taraflardan birinin tek taraflı irade beyanıyla iş sözleşmesini sona erdirmesidir.³⁵⁰ Fesih, bir bozucu yenilik doğuran hak olarak, tek taraflı irade beyanıyla karşı tarafın kabulü gerekmeksizin iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle sona erdirir.³⁵¹ İşçi iş güvencesine sahip olsun ya da olmasın iş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdirilebilmesi için öncelikle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekir. Fesih, iş güvencesi kapsamına giren ve girmeyen işçiler için farklı sonuçlar doğurur. İş kanunu md. 18 gereğince iş güvencesi kapsamında olan bir işçinin iş sözleşmesi ancak geçerli nedenle feshedilebilir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından sözleşmenin belirsiz süreli olması fesih hakkının doğumu için yeterlidir.³⁵²

Hukukumuzda iş sözleşmesinin feshi, haklı nedenle fesih ve geçerli nedenle fesih olarak ikiye ayrılmıştır. Haklı nedenle fesih, İş Kanununda belirtilen sebeplere dayanılarak iş sözleşmesinin feshedilmesidir. Geçerli nedenle fesih ise taraflara iş sözleşmesini bildirim süresi sonunda tek taraflı irade beyanıyla sona erdirme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır.³⁵³

Evden çalışanların iş güvencesi kapsamına girmesi için gereken şartlar iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması, süreklilik arz etmesi ve işverenin 30 işçi ve daha fazlasını çalıştırıyor olmasıdır. İşverenin iş organizasyonu içerisinde çalışan toplam işçi sayısının 30 ve daha fazla olması halinde iş güvencesinin varlığından söz edilebilir.³⁵⁴

³⁵⁰ Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 165.

³⁵¹ Senyen Kaplan, s. 371-372.

³⁵² Sümer, s. 99 vd.

³⁵³ Süzek, s.557.

³⁵⁴ Süzek, s.555.

4.3.2.2. Evde Çalışma Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

4.3.2.2.1. Genel Olarak

Haklı nedenle fesih, taraflardan birinin iş sözleşmesini haklı bir sebebe dayanarak feshetmesidir. Bu fesih türü TBK md. 435’de düzenlenmiştir ve TBK 435/3 uyarınca: *“Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”* Haklı nedenle fesih hakkı, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini sözleşmenin devamının kendisi için çekilmez hale gelen tarafa, sözleşmeyi feshetme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır.³⁵⁵ Fesih için gereken haklı sebebin belirlenmesinde objektif iyiniyet yani dürüstlük kuralına bakılır.³⁵⁶ Sözleşmenin feshi için haklı sebebin ortaya çıkması tek başına yeterli olmayıp fesih bildiriminde bulunulması gerekir.

Haklı nedenle feshin geçerli olması için birtakım koşullar bulunmaktadır. Bunlar iş sözleşmesinin sürekli olması, haklı nedenin varlığı ve feshin karşı tarafa bildirilmesidir.³⁵⁷ İş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirilebilmesi için öncelikle sürekli yani İşK md. 10/2 uyarınca 30 günden fazla süren bir işin varlığı gerekli olup sürekli olması şartıyla belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri haklı sebebe dayanarak feshedilebilir.³⁵⁸ Sonrasında bu fesih türüne başvurulabilmesi için İş Kanunu md 24 ve 25 teki sebeplerden birinin bulunması gerekir. Ayrıca karşı tarafa TBK md 435/1 uyarınca yazılı olarak fesih bildiriminde bulunulmalıdır.³⁵⁹

4.3.2.2.2. İşçinin Evde Çalışma Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

Türk iş hukukunda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi İşK. m.24’de düzenlenmektedir. İşK. md. 24 te haklı neden olarak sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebepler düzenlenmiştir. Anılan maddede yer alan fesih nedenleri klasik iş sözleşmelerinde olduğu gibi evde çalışma modelinde de geçerli olup, evden çalışan bir işçi iş sözleşmesini İşK. m.24’de sayılan hallerden birinin ortaya çıkması durumunda derhal feshedebilir.

³⁵⁵ Süzek, s. 717.

³⁵⁶ Sümer, s. 114; Tunçomağ/Centel, s. 214.

³⁵⁷ Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 184.

³⁵⁸ Sümer, s. 114.; Süzek, s. 717.

³⁵⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 605 vd.; Senyen Kaplan, s. 445 vd.

Evde çalışma bakımından İşK. md. 24 teki haklı nedenlerden özellikle sağlık sebepleri koronavirüs süreci bakımından önem arz etmektedir. Ortak çalışma alanlarında virüsün yayılma hızı herkes tarafından bilinmektedir. Bu nedenle işçilerin ev ortamında izole bir şekilde işlerini görmesi gerekmektedir. Covid-19 pandemisi dönemine özgü olarak ele alabileceğimiz İşK. md 24/I de yer alan sağlık sebeplerinin covid-19 için haklı neden teşkil edip etmediği konusu önem arz etmektedir ve bu konuda birbirinden farklı yaklaşımlar bulunmaktadır.

İş Kanunu md. 24/I-b de “*işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması*” hali düzenlenmiştir. Bir görüşe göre işverenin ücretsiz izin vermediği ya da evden çalışmayı kabul etmediği bir durumda işyerindeki virüs tehlikesi altında çalışmayı sürdürmek istemeyen bir işçi, iş akdini İş Kanunu md. 24/I-b deki hastalık bulaşması riskini öne sürerek haklı nedenle feshedebilecektir.³⁶⁰ Nitekim pandemi döneminde işin, işçinin sağlığı için tehlikeli olması ve bulaşıcı olması halleri covid-19 bakımından haklı fesih nedenidir.

İş sözleşmesinin evde çalışma biçiminde değil de klasik anlamda işyerinde çalışma üzerine kurulduğu durumda işyerinde virüse yakalanmış işçiler varsa İşK. md 24/I-b uyarınca iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir. Nitekim işçinin sürekli olarak görüştüğü veya aynı ortamda temasta bulunduğu işçi veya işverenin bulaşıcı hastalığa yakalanması işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verir ki covid 19 işçinin sağlığı ve hayatı açısından ciddi tehlike yaratacak bir nedendir.³⁶¹

Öğretideki diğer görüşe göre covid 19 döneminde her ne kadar iş, evde çalışma biçiminde değil de işyerinden görülse de iş sözleşmesi sağlık sebebiyle haklı nedenle feshedilemeyecektir.³⁶² Şöyle ki işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan görüştüğü işverenin veya başka bir işçinin koronaya yakalanması ve karantinaya alınıp tedavisine başlanması durumunda eğer işveren tarafından işyerinde virüse dair gerekli tüm tedbirler alınmışsa işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir.³⁶³ İşK. md 24/I hükmünde amaçlanan hastalığın bulaşıcılığını engellemek olduğundan bu görüş doğrultusunda işveren

³⁶⁰ Aydınli, İbrahim, s. 263 vd.

³⁶¹ Aydınli, İbrahim, s. 263

³⁶² Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 608.

³⁶³ Ergin, Hediye (2020) ‘İş Sözleşmesinin Bulaşıcı Hastalık Nedeniyle İşçi Tarafından Haklı Feshi’ Sicil İş Hukuku Dergisi, C:2, S: 44, s 46-56, s. 51.

tüm korona tedbirlerini almışsa riskten söz edilemeyeceği için işçinin fesih hakkının da olmayacağı belirtilmiştir.³⁶⁴ Buradaki ölçüt, işçinin bulaşıcı hastalığa yakalanan kişiyle temasının doğrudan doğruya olmasıdır, işçinin nadiren bulaşıcı hastalığa yakalanan kişiyle teması yakından ve doğrudan buluşup görüşme şeklinde olmadığından bulaş riski haklı neden sayılmayacaktır.³⁶⁵

İşK. md 24/II de ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri düzenlenmiştir. Buna göre işverenin; işçiyi yanıltması, onun şeref ve namusuna aykırı davranışta veya cinsel tacizde bulunması ya da işçinin cinsel tacize uğraması durumunda gereken önlemi almaması, işçiye karşı suç işlemesi, suça özendirmesi, sataşması, haksız ithamda bulunması, işçinin ücretini ödememesi, işçiye az iş vermesi, az ücret ödemesi ve çalışma koşullarını uygulamaması haklı neden olarak belirtilmiştir.³⁶⁶ İşK. md 24/III de ise zorlayıcı sebepler haklı neden olarak düzenlenmiş ve işçiye iş sözleşmesini bu sebeplere dayanarak feshetme hakkı verilmiştir. Buna göre işyerinde işin 1 haftadan fazla süreyle durmasını gerektirecek öngörülemeyen bir durumun ortaya çıkması halinde iş sözleşmesi feshedilebilir.³⁶⁷ Evde çalışan işçi de bu sebeplere dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

4.3.2.2.3. İşverenin Evde Çalışma Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

İşK md. 25 de; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebepler işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği haller olarak düzenlenmiştir. İşK md. 25/I e göre işçinin kusuru ile hastalığa yakalanması, engelli hale gelmesi veya kusuru bulunmaksızın hastalık, kazaya uğraması, gebelik, doğum nedeniyle devamsızlıkta bulunması ve işçinin tedavi edilemeyecek hastalığa tutulması sağlık sebeplerine dayanarak haklı nedenle fesih halleridir.³⁶⁸ İşK md. 25/II de ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller olarak işçinin; işvereni yanıltması, işverenin namus ve şerefine aykırı davranışlarda bulunması, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması, sataşması, suç işlemesi, işte devamsızlık yapması, doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışta bulunması, işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde etkisinde gelmesi, görevini yapmamakta ısrar etmesi, iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya zarara uğratması

³⁶⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 608.

³⁶⁵ Süzek, s. 683.

³⁶⁶ Sümer, s. 116 vd.; Senyen Kaplan, s. 448 vd.

³⁶⁷ Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 192-193; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 615 vd.

³⁶⁸ Sümer, s. 119-120.

sayılmıştır.³⁶⁹ İşK md. 25/III uyarınca “işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması” işverene zorlayıcı sebeple haklı nedenle fesih imkanı verir. İşK md. 25/IV uyarınca ise “işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması” işverene haklı nedenle fesih imkanı verir. Evde çalışma bakımından da evde çalışan işçi bu sebeplerle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

İşK md. 25/II-g uyarınca işçinin devamsızlığı haklı nedenle fesih sebebi sayılmıştır. Aynı zamanda bu devamsızlık işçi tarafından işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın yapılmış olmalıdır. Ancak evde çalışma sözleşmesi niteliği itibarıyla işin işyerinde değil de işyeri dışında bir yerde görülmesi sebebiyle bu fesih nedeni işçinin işi gördüğü yerdeki işine devamsızlığı kapsamında değerlendirilecektir. Evde çalışan işçiye çalışma saatlerinde ulaşılabilir olması gerekmektedir bunun takibi uzaktan iletişim araçlarıyla işveren tarafından yapılabilir.³⁷⁰

Koronavirüs Salgınına dair çıkarılan 7244 sayılı kanunun³⁷¹ 9.maddesi ile 4857 sayılı İş kanununa eklenen geçici md. 10/1 uyarınca her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin 3 ay süreyle İşK md 25/II ve tüm ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemeyeceği öngörülmüştür.³⁷² Bu düzenlemeyle kanun koyucu, koronavirüs sürecinde işveren tarafından işçinin sözleşmesinin hakkaniyete aykırı biçimde feshinin önüne geçmek istemiştir.

İş K. md 25’de işveren tarafından sağlık sebepleri haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Covid 19 özelinde değerlendirme yapmak gerekirse Yargıtay Hukuk Genel Kurulu salgın hastalığı mücbir sebep olarak değerlendirmiştir.³⁷³ İş K. md 24/3 ve 25/3 zorlayıcı nedenlerle iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih sebepleridir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında ‘salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar’ zorlayıcı nedenler olarak değerlendirilmiştir.³⁷⁴

³⁶⁹ Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 190 vd.

³⁷⁰ Dulay, s. 268.

³⁷¹ 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 17.04.2020 T., 31102 S. R.G.

³⁷² Senyen Kaplan s. 465.

³⁷³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E: 2017/11-90, K: 2018/1259, T: 27.6.2018 sayılı kararı, Yargıtay Karar Arama Motoru.

³⁷⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E: 2007/16205, K: 2008/10253, T: 25.4.2008 sayılı kararı.

Hastalığa yakalanmış olmasa dahi yakalanma ya da virüsün kendisine bulaşma riski nedeniyle karantinaya alınan işçinin durumu da özellik arz edecektir. Çünkü işçi henüz hasta değildir, tedbir kapsamında iş görme borcunu yerine getiremiyordur. İşveren bu durumu fırsat bilerek İş Kanunu md.25/I-b ye dayanarak hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işçinin işyerinde çalışmasında sakınca bulunması sebebiyle iş akdini feshetme yoluna gidebilir. Yani işçinin hastalık bulaştırma riski taşıdığını öne sürerek fesih bildiriminde bulunduktan sonra iş akdini haklı nedenle feshedebilir ve bu süre içinde ücret işlemez.

İşveren, virüs tehlikesine karşı işçisine evde çalışma önerisi götürebilir. Bu husus işverenin işçilerin sağlığını koruma ve gözetme borcu sebebiyle ve asıl olarak pandemi döneminin özellikleri açısından iş şartlarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilemez. Bu nedenle işveren İş Kanunu md. 22 ye başvurmak zorunda değildir. Nitekim pandemi mücbir sebep sayıldığından, işçi bu teklifi redde ilişkin haklı bir neden yoksa kabul etmek zorundadır.³⁷⁵ İşverenin yönetim hakkına ve dürüstlük kuralına uyması gerekir. Aynı zamanda işçinin evinin de evde çalışmaya uygun olması yani işçinin evinde işin görülmesi için uygun bir ortamın bulunması gerekir. Aksi durumda işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir. İş Kanunu md. 25/II-h ye göre görevleri hatırlatıldığı halde işçinin bunları yapmamakta ısrar etmesi durumu bunun yasal gerekçesini oluşturur.³⁷⁶ Ancak iş şartlarında esaslı değişiklik sayılacağından işçinin işyerine gelip gitmekten kurtulması nedeniyle işveren ondan ücrette indirim yapmasını isteyemez. İşveren bu düşüncesinde ısrar ediyorsa md. 22 kapsamında değişiklik feshine gitmelidir. İşveren tarafından işçiye yemek ve yol ücreti gibi giderler ödeniyorsa bunların ödenmesinden vazgeçilebilir.³⁷⁷ Yani olağanüstü şartların oluşması durumunda bunun olumsuz etkilerinin kısmen işçi tarafında da paylaşılması gerektiği belirtilmiştir.

İşçi pandemi dönemini evden çalışma şeklinde geçirirken virüse yakalanıp da iş göremez hale geldiği durumlarda hastalık sigortası ve geçici iş göremezlik ödeneği gündeme gelmiştir. İşçiye hastalık bulaşmamış ama işçi karantinaya alınmışsa iş görme yeteneği yitirilmedikçe hukukumuzda Alman Hukukunun aksine işçi iş görme borcunu yerine getirerek ücrete hak kazanmıştır.³⁷⁸ Eğer karantina iş görmesine engel oluyorsa o

³⁷⁵ Akın, Levent (2020) 'Covid 19 un İş İlişkilerine Olası Etkileri' Çimento İşveren, C: 34, S: 3, s 16-71, s.42.

³⁷⁶ Akın, s. 41.

³⁷⁷ Akın, s. 41 vd.

³⁷⁸ Uzaktan Çalışma Yönetmeliği md.9; Dulay Yangın/Baycık/Doğan/Yay, s. 1715-1716.

zaman da işveren md.25/III e göre zorlayıcı nedenle fesih hakkını kullanabilir. Zira karantina; daha önce de belirttiğimiz gibi yargı kararlarında da, öğretide de mücbir sebep sayılmıştır.³⁷⁹

4.3.2.3. Evde Çalışma Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshi

4.3.2.3.1. Genel Olarak

İş hukukunda geçerli nedenle fesih İşK md. 17 ve TBK md. 431 de düzenlenmiştir. Geçerli nedenle fesih, belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmeleri bakımından söz konusu olan ve sözleşmeyi bildirim süresi olarak belirli bir sürenin geçmesinden sona erdiren irade beyanıdır.³⁸⁰ Bildirim süreleri ise İşK md. 17/2 de düzenlenmiştir. Taraflardan birinin iş sözleşmesini feshedeceğini karşı tarafa önceden bildirmesi ve bildirim süresi olan belirli bir sürenin dolmasıyla sözleşme sona erer.³⁸¹ Geçerli nedenle fesih, kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından geçerli olup TBK md. 430/3 buna bir istisna getirmiş ve 10 yıldan uzun süreli iş sözleşmelerinin 6 aylık bildirim süresi sonrasında feshedilebileceğini düzenlemiştir.³⁸²

İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi, bir diğer adıyla bildirimli fesih, geçerli sebebe bağlı olarak iş sözleşmesinin feshi ve geçerli sebep aranmaksızın iş sözleşmesinin feshi olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkar. Geçerli sebeple iş sözleşmesinin feshi, yalnızca iş güvencesi kapsamındaki işçiler için uygulama alanı bulur ve iş güvencesi kapsamı dışındaki işçinin iş sözleşmesinin işverence feshinde feshin geçerli bir nedene dayanma zorunluluğu yoktur.³⁸³

İşK md. 18 de iş güvencesi kapsamında yer alan işçiler için geçerli nedenle fesih düzenlenmiştir. Buna göre iş güvencesi kapsamına girebilmenin koşulları; işyerinde 30 veya daha fazla işçi bulunması, işçinin en az 6 aylık kıdeme sahip olması ve işçinin belirli konumdaki işveren vekili niteliğinde olmaması gerekir.³⁸⁴ İşK md. 18/1 de geçerli neden olarak işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler, işçinin davranışlarından doğan sebepler ve işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler yani

³⁷⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T: 1.7.2019, E: 9982, K: 14688; Akın, s. 42.

³⁸⁰ Sümer, s. 99; Demircioğlu/Centel/Kaplan, s. 170.

³⁸¹ Tunçomağ/Centel, s. 198.

³⁸² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 463.

³⁸³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 479.; Sümer, s. 102 vd.; Demir, s.289.

³⁸⁴ Sümer, s. 103-104; Tunçomağ/Centel, s. 205 vd.

işletmesel sebepler düzenlenmiştir. Geçerli fesih için bu sebepler, işçinin iş görme borcunu önemli derecede kendisinden veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle olumsuz etkileyen, iş ilişkisinin sürdürülmesinin kendisinden beklenemeyeceği, iş görme borcunun yerine getirilmesini engelleyen faktörlerdir.³⁸⁵

4.3.2.3.2. İş Güvencesi

İş K. md 18'e göre bir işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi için işçinin, en az altı aylık kıdeminin olması, İş Kanunu'na göre çalışması, işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması, işveren vekili olmaması ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi gerekmektedir. Evde çalışan işçiye iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekir ve evde çalışan da klasik anlamda işyerinde çalışan işçi gibi iş güvencesine tabidir.³⁸⁶ Evde çalışmadaki işçi sayısının belirlenmesine ilişkin öğretilerde farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre evden çalışanlar 30 işçi sayısına dahil edilmezler.³⁸⁷ Ancak ağırlıklı olan ve katıldığımız görüşe göre evden çalışanlar da iş organizasyonuna dahil olduğundan hesapta dikkate alınacaklardır.³⁸⁸ Hukukumuzda iş güvencesine ilişkin işçi sayısı hesaplanırken tipik veya atipik iş akdiyle çalışan işçiler bakımından herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Bu nedenle evden çalışan, iş görme borcunu ifa ettiği takdirde farklı bir yerden işi görüyor olsa da iş güvencesi kapsamında değerlendirilecek ve 30 işçinin belirlenmesi, işyerinde çalışan işçi sayısı ve evden çalışan işçi sayısı toplamına göre yapılacaktır. Sonuç olarak evden çalışmada 30 işçi miktarı belirlenirken dikkate alınması gereken husus, işverenin iş organizasyonu içerisinde çalışan işçi sayısıdır. Eğer bir işverene bağlı olarak iş organizasyonu içerisinde çalışan işçilerin hangi iş sözleşmesi türüne göre çalıştığına bakılmaksızın hepsinin toplamı 30 veya daha fazla ediyorsa iş güvencesi için gerekli olan işçi sayısına ulaşılmıştır.³⁸⁹ İş sözleşmesini sona ermesinin sonuçları olarak çalışma belgesi, kıdem tazminatı ve ibraname hususlarında da çalışmanın evden yapılması herhangi bir farklı özellik arz etmeyip iş kanunun ilgili hükümlerine göre evden çalışmaya da uygulanacaktır.

³⁸⁵ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 506 vd.; Süzek, s. 610 vd.; Sümer, s. 105.

³⁸⁶ Çarhoğlu, s.27.

³⁸⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.869.

³⁸⁸ Kandemir, s.173.

³⁸⁹ Dulay, s.248.

4.3.2.3.3. Evde Çalışma Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshedilebileceği Haller

İş güvencesi kapsamında olan evde çalışma sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi de ancak İş Kanununda düzenlenen geçerli nedenle fesih hallerinden birinin gerçekleşmesi halinde bildirimli fesih yoluyla feshedilebilecektir.

Konuyu evde çalışma bakımından ele aldığımızda, işçinin iş organizasyonunu yürüttüğü, işveren tarafından kendisine tahsis edilen teknolojik iletişim araçlarını kullanım amacını aşarak kullanması veya bu araçları hor kullanıp zarar vermesi gibi durumlar, iş akdinin geçerli nedenle feshi sebebi olarak sayılabilecektir.³⁹⁰ Nitekim işçinin iş araçlarını olması gerekenin dışında kullanması geçerli fesih nedenlerinden işçinin davranışlarından kaynaklanmaktadır. Yukarıda da değindiğimiz üzere işçinin davranışları İşK md 18 de geçerli fesih nedeni olarak sayılmıştır. Bu nedenle örnekteki durum bakımından eve çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin davranışlarından kaynaklanan sebeple geçerli nedenle feshedilebilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda işçinin, işverence kendisine tahsis edilen bilgisayarı, oyun ve alışveriş sitelerine girmek için iş amacının dışında kullanmasını geçerli fesih nedeni olarak kabul etmektedir.³⁹¹

³⁹⁰ **Dulay**, s 252; **Kandemir**, s.177.

³⁹¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2006/19150, K: 2006/26792, T: 10/10/2006 sayılı kararı, Yargıtay Karar Arama Motoru.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Evde çalışma her ne kadar yeni bir çalışma türü olmasa da pandemi dönemi ve sonrasında yeni normal çalışma modeline dönüşmüştür. Koronavirüs salgınının sona ermiş olmasına rağmen evde çalışma modeli pek çok sektörde devam etmektedir. İşyerlerinin birçoğu pandemi döneminde işin aksamaması için evde çalışmanın altyapısını oluşturmuşlardır. İşletmelere ait kurumsal online yazılım sistemleri, işçilere sağlanan telekomunikasyon sistemleri gibi yollarla evde çalışma altyapısı güçlendirildiğinden bu çalışma biçimi yeni normal olarak değerlendirilmiştir.

Koronavirüs salgını, çalışma hayatını ve toplumsal yaşayışı daha önce görülmemiş bir şekilde etkilemiş ve her ne kadar pandemi tedbirleri ortadan kalkmış olsa da işletmelere ve sosyal yaşama sinen uzaktan iş görme, çalışmaları online olarak sürdürme gerekliliği devam etmektedir. Nitekim pandemi tedbirlerinin ortadan kaldırıldığı ilk süre boyunca halk, virüsün etkisinden kurtulamamış, maske vs kullanımına devam etmişlerdir. Ayrıca günümüzde de her ne kadar pandemi tedbirleri ortadan kalkmış olsa da koronavirüs tamamen yok olmamıştır. Hatta virüsün bulaşıcılığı hala devam etmektedir. Buna rağmen pandemi tedbirlerinin ortadan kalkmasında ise halkın psikolojik olarak eve kapanmaktan oldukça olumsuz etkilenmesi, uzaktan eğitimdeki verimsizlik, ekonomideki kötü gidişat ve en önemlisi aşının bulunması etkili olmuştur.

Evde çalışmanın benimsendiği ve zorunlu olarak uygulandığı bir dönemin sonunda ise iki seçenek karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak yapılan işin niteliği ve işletmenin özelliklerine göre belirlenecek olan bu yeni normal çalışma türünün avantaj ve dezavantajlarına bakılmalıdır. Yani işyerinde evde çalışmanın avantajları daha ağır basmışsa işyerinden çalışılan klasik anlamdaki çalışma düzenine geçişe gerek duyulmayıp yeni normal çalışma türü olan evde çalışma modeli uygulanmaya devam edecektir. Ancak pandemide zorunlu olarak başvuru olan evde çalışma modelinden verim alınamamış, işçi ve işveren açısından dezavantajları daha fazlaysa yeni normal çalışma modeli benimsenmeyecek, iş işyerinden görülmeye devam edecektir.

Türkiye’de evden yapılabilir iş oranının yeterince yüksek olmadığı, ülke genelinde pandemi şartlarında birdenbire geçiş yapıldığı için verim alınamadığı düşünülmektedir. Bu durum, özellikle hizmet ve sanayi sektörünün yeterince gelişmediği bölgelerde etkisini göstermektedir. Hangi işlerin uzaktan yapılıp hangi işlerin yapılamayacağı konusu

sektörlere göre belirlenebilecektir. Evden yürütölmeye en müsait sektörler; eğitim, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ile bilgi ve iletişim sektörleri olmuştur. Evde çalışmadan kısmen verim alınmış sektörler ise finans ve sigortacılık, eğlence, ulaştırma ve depolama sektörleridir. Pandemi döneminde zorunlu olarak başvurulmuş evde çalışmadan en az verim alınan veya verim alınmamış olan sektörler ise imalat sanayi, tarım ve inşaat sektörleridir. Son olarak hizmet sektörü, evde çalışmada verimlilik konusunda en başta yer almaktadır ve kısım kısım işletmelerde halen de yeni normal bu model uygulanmaya devam etmektedir.

Üretim, iletişim ve bilgi teknolojilerinde meydana gelen değişim ve dönüşümler, günümüz çalışma koşullarını, esnek çalışma biçimlerinin parametrelerini oluşturmuştur. Özellikle dijital teknolojilerin, mobil iletişim araçlarının ve internetin hayatımıza dahil olması ve yapay zeka, siber sistemler, bulut bilişim gibi dijital teknolojilerin üretim ve hizmette kullanılmaya başlanması ile tüm üretim ve tüketim biçimlerinde dijital dönüşüm yaşanmaya başlamıştır. Bu dijital dönüşüme uyum sağlayan işletmeler varlığını korurken, dijital dönüşüme uyum sağlamayan işletmeler ise günün yerleşik koşullarına ayak uyduramamış ve bir süre sonra sistem dışı kalmışlardır.

İşletmeler, pandemi sürecinde ayakta kalabilmek için, dijital çağa uyum sağlamak ve dijital çağın gerekliliklerini yerine getirmekle mümkün olduğunu anlamışlar ve böylece iş görme usullerinde ve işleyişte köklü değişiklik ve yenilik yapmaya başlamışlardır. Bu kapsamda, toplumun sağlığının korunması ve virüsün yayılımının engellenmesi için çoğu ülkede zorunlu hale gelen evde çalışma modeli işletmeler tarafından uygulanmaya başlamış ne bu süreçte evden çalışmaya en hızlı cevap veren işletmeler, daha önceki yıllarda teknolojik alt yapısını kurmuş olan işletmeler olmuştur. Pandemi dönemi öncesinde işyeri dışından çalışma modelini denememiş ve bu konuda hazırlığı ve alt yapısı yeterli olmayan işletmeler ise evde çalışma modelini uygulamada bir önceki grup kadar başarılı olamamışlardır.

Türk Hukuku bakımından evde çalışma modeline İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu uygulanabilir. Genel anlamda evde çalışma sözleşmesi de bir iş sözleşmesi olup klasik anlamdaki iş görme borcunun ifa edilmesinden tek ayrılan noktası, işin görüleceği yerdir. Ancak iş kolları bazında bir değerlendirme yapmak gerekirse bu farklılık işin görülme yerinin ev olması kapsamını aşmaktadır. Evde çalışma koronavirüs salgını öncesinde de var olan bir çalışma modeli olup pandemi dolayısıyla zorunluluk arz ederken pandemi

sonrası dönem olarak günümüzde yeni normal bir çalışma modeli olmuştur. Bu doğrultuda iş sözleşmelerinin de bu sürece uygun olarak revize edilmesi gerekmektedir.

İş Mahkemelerimizde pandemi döneminden kalan çok sayıda dava vardır. Ancak bu davalarda mevzuattaki evde çalışmaya dair hukuki boşluklardan kaynaklanan tikanıklıklar bulunmaktadır. Her ne kadar günümüzde uygulama açısından belli bir sistematığe oturmaya başladığı düşünülse de pandemi dönemi esnasındaki gerçekleşen uyuşmazlıklar bakımından mevzuat ihtiyaçlara cevap vermemiştir.

Evde çalışma modeli her ne kadar pandemi dolayısıyla yaygınlaşsa da toplumun ve iş dünyasının bu düzene alışması ve çeşitli avantajları nedeniyle günümüzde ve gelecek yıllarda yani salgının tamamen ortadan kalkmasından sonra da sıklıkla tercih edilen bir çalışma modeli olmaya devam edecektir. Şöyle ki ülkemizin içinde bulunduğu coğrafi ve jeopolitik konumdan da kaynaklı olarak iklim, doğa olayları ve daha birçok faktör bakımından değişiklikler yaşanması ihtimalini de her zaman bünyesinde barındırmaktadır. 06/02/2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli olarak meydana gelen ve Türkiye Nüfusunun 1/8 ini etkileyen depremde de görüldüğü üzere yeniden üniversitelerde online eğitime geçilme zorunluluğu hasıl olmuştur. Benzer şekilde pandemi veya deprem benzeri bir felaket yaşanması durumunda da tekrardan evde çalışmaya geçilme zorunluluğu doğması her zaman için bir risktir. Ancak belli bazı konulara açıklık getirilmeli, önerilen kanuni düzenleme yapılırken evde çalışmanın kendine özgü niteliği göz önünde bulundurulmalıdır.

Pandemi dönemindeki istatistiklere göre işçilerin daha fazla çalışması, evde çalışmada çalışma sürelerinin belirlenmesinin zorluğundan kaynaklanmaktadır. Bu durumun önüne geçilmesi için önlemler alınmalı, bu doğrultuda işçinin ulaşılama hakkına saygı duyulmalı ve hatta buna ilişkin yaptırım belirlenmelidir. Önerilen hukuki düzenlemenin kapsamına irtibatı kesme hakkı da eklenmeli ve buna ilişkin yaptırımlar belirlenmelidir. Kanunda belirtilen tatillerden ve izin haklarından evde çalışan işçi de yararlanmalıdır. Evde çalışan işçilerin her biriyle yazılı iş sözleşmesi yapılarak bu konudaki kayıt dışılık önlenmelidir. Pandemi döneminde işverenler tarafından evde çalışanlar sigortasız çalıştırılmak istenmiştir. Evde çalışan işçilere de sigorta yaptırılmalı ve bunun denetimi sağlanmalıdır.

Sendikalar evde çalışma modelini destekleyerek evde çalışanları temsil eden faaliyetlere ve evde çalışma modelinin yaygınlaşıp tanıtılmasına ilişkin sendikal faaliyetlere yer vermelidirler. Aynı zamanda evde çalışanın özel yaşamının gizliliğine ve konut dokunulmazlığı hakkına saygı gösterilmelidir. İşveren tarafından işin görülmesi için zorunlu olan malzeme ve ekipman sağlanmalı ve evde çalışana gördüğü işin gerekleri ölçüsünde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmelidir.

Mevcut düzenlemedeki İş Kanunu ve mevzuatı, niteliğine uygun düştüğü ölçüde evde çalışmaya da uygulanmalıdır. Ayrıca evde çalışan işçiye, işyerinde çalışan emsal işçiden farklı muamelede bulunulmamalı, eşit davranma borcu ihlal edilmemelidir. Her ne kadar evde çalışma modeli pandemi döneminde yaygınlık kazanmış olsa da salgının ortadan kalktığı durumda da hukukumuzdaki evde çalışma modeline dair yeterli düzenlemenin olmayışı, hukuki tıkanıklıkları devam ettirmektedir. Zira bu çalışma modeli artık yeni normal çalışma düzeni haline geldiğinden buna ilişkin sorunlar artık bu çalışma modeliyle özdeşleşmiş olup yeni normal modeldeki evde çalışmaya özgü kapsayıcı ve ihtiyaçlara cevap verir nitelikte bir hukuki düzenleme yapılması oldukça önemlidir.

6. KAYNAKLAR

- Agcadağ, İpek** (2017) ‘Çalışma Hayatında Dönüşümler ve Evden Çalışma Sisteminin Türkiye’deki Yansımaları: Bir Ağ Pazarlama Örneği’ (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akça, Meltem / Tepe Küçüköğlu, Mübeyyen** (2020) ‘Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma’ Journal Of International Management Educational And Economics Perspectives, C:8, S:1, s 71-81.
- Akın, Levent** (2020) 'Covid 19 un İş İlişkilerine Olası Etkileri' Çimento İşveren, C: 34, S: 3, s 16-71.
- Akın, Levent** (2021) ‘Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları’ Otto Kaufmann Armağanı, Legal, s 261-301.
- Akyiğit, Ercan** (2021) İş Hukuku, 13. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Albayrak Zincirlioğlu, Candan** (2021) ‘İş Hukukunda Esneklik Ve Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi’ Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C:2, S:40, s. 272-305.
- Alkan Meşhur, H. Filiz** (2007) ‘Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar’ Akademik Bilişim, C:7, S:9, s. 265-272.
- Alp, Elif** (2012) ‘Türk İş Hukukunda Evde Çalışma’ (Yüksek Lisans), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alp, Mustafa** (2011) Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma) Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, 1. Baskı, İstanbul, Beta.
- Andaç, Faruk** (2018) İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul, Legal.
- Arıcı, Kadir** (2022) Türk İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi.

Arslan Durmuş, Seda (2020) ‘Covid19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi’ İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, Covid 19 Özel Sayısı, C:78, S:2, s 363-393.

Arslanoğlu, Mehmet Anıl (2005) İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler: Geçici İş İlişkisi, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, 1. Bası, İstanbul, Legal Yayınevi.

Aydın Ufuk (2008) Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, Legal.

Aydınlı, İbrahim (2021) İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, 2. Baskı, Ankara, Seçkin.

Aydınlı, İbrahim (2005) ‘İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi’ TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:19, S:6, s 21-42.

Aydınöz, Gonca (2014) ‘İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma’ (Doktora), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Başbuğ, Aydın / Yücel Bodur, Mehtap (2021) İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta.

Bayeren, Deniz (2021) İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin.

Baysal, Ulaş (2018) ‘İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması’ Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, s 65-75.

Baysal, Ulaş (2019) Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta Yayıncılık.

Bertram, Axel / Falder, Roland / Walk, Frank / Kleemann, Anne / Kathrin, Reyer (2020) Arbeiten im Home Office in Zeiten von Corona, CH Beck.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz ‘COVID-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme’: Çalışkan / YB Gümrükçüoğlu / Erol, Ö. F. / Dülger, A. / Yakacak, G.A. / Kafalı,

Ö. F. (Editörler) (2020) Korona Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı, İstanbul, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları.

Civan, Orhan Ersun (2010) ‘İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, (Evde Çalışma/Tele Çalışma)’ Legal İŞSGHD, C:26, S:7, s 525-573.

Çarhoğlu, Emine (2011) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, ‘Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu’ İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Ankara, <https://docplayer.biz.tr/17397588-T-c-calisma-ve-sosyal-guvenlik-bakanligi-is-teftis-kurulu-baskanligi.html>, s.e.t. 02.06.2023.

Çatalkaya, Deniz Ugan (2016) ‘Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence ‘Ulaşılabilir Olmama Hakkı’’ İÜHFM Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, C:74, S:2, s 737-755.

Celen, Ali İhsan, (2021) ‘Avantaj ve Dezavantajlarıyla Uzaktan Çalışmak: Etkinliği ve Verimliliği Arttırmaya Yönelik Bazı Öneriler’ 3. Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresi (ICAR).

Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat / Özkaraca,ERCÜMENT (2022) İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, İstanbul, Beta.

Çiğdem, Serpil (2019) ‘Endüstri 4.0 Ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi’ Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:77, s 157-199.

Demir, Fevzi (2018) En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, İzmir, Albi Yayınları.

Demircioğlu, A. Murat / Centel, Tankut / Kaplan, Hasan Ali (2021) İş Hukuku, 21. Bası, İstanbul, Beta.

Dirik, Deniz/Gürsel, İlke ‘İş Hukuku Boyutuyla Çalışma Yaşamında İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik’: Köse, Sevinç/Alp, Mustafa (Editörler) (2020) Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s 59-104.

- Doğan Yenisey, Kübra / Ergüneş Emrağ, Seda** (2022) İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V- Pandeminin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, 1. Baskı, İstanbul, Onikilevha.
- Doğan, Sevil** (2016) İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, 1. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Doğrul, Burcu Şefika / Tekeli, Seda** (2010) ‘İş - Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma’ Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C:2, S:2, s 11-18.
- Dulay Yangın, Dilek / Baycık, Gaye / Doğan, Sevil / Yay, Oğuzhan** (2021) ‘COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler’ Çalışma ve Toplum, C: 3, S:70, s 1683-1728.
- Dulay, Dilek** (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi.
- Dursun Ateş, Sevgi** (2019) İşverenin Yönetim Hakkı, 1. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Ekmekçi, Ömer / Yiğit, Esra** (2020) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 1. Baskı, İstanbul, Onikilevha.
- Engin, Murat** (2016) ‘Türk iş Hukukunda Evde Çalışma’ Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C:1 S:1, s 269-287.
- Erel, Damla** (2017) ‘Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma’ (Yüksek Lisans), Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, Fikret** (2021) Borçlar Hukuku Genel Hükümler(Genel Hükümler), 26. Baskı, Ankara, Yetkin.
- Eren, Fikret** (2022) Borçlar Hukuku Özel Hükümler(Özel Hükümler), 10. Baskı, Ankara, Yetkin.
- Ergin, Hediye** (2020) ‘İş Sözleşmesinin Bulaşıcı Hastalık Nedeniyle İşçi Tarafından Haklı Feshi’ Sicil İş Hukuku Dergisi, C:2, S: 44, s 46-56.
- Ertürk, Arzu Aslan** (2010) Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, 1. Baskı, İstanbul, Onikilevha Yayınları.

- Eurofound** (2020) Living, working and Covid-19 Raporu, s. 34-35, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf s.e.t: 05/06/2023.
- Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim / Baskan, Ş. Esra** (2020) İş Hukuku, 10. bası, İstanbul, Beta.
- Felstead, Alan/ Jewson, Nick** (2000) In Work At Home-Towards An Understanding Of Homeworking, 1. Baskı, London, Routledge Publishing.
- Granetzny, Thomas / Markworth, Anja** (2020) ‘IX. Home Office in Zeiten von Corona: Was Arbeitgeber jetzt berücksichtigen sollten’ in Klaus-Stefan Hohenstatt and Ulrich Sittard, Arbeitsrecht in Zeiten von Corona, 1. Baskı, C.H. Beck.
- Gülver, Ender** (2014) ‘Türk Borçlar Kanunun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine’ İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:22, S:2, s.103-122.
- Günay Arkın** (2018) Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık.
- Günther, Jens / Böglmüller, Matthias** (2020) COVID-19-Pandemie und Home-Office, ArbRAktuell.
- Güzel, Ali** (2016) ‘İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik’ Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C:1 S:1, s.203- 222.
- Güzel, Ali / Heper Hande** (2017). ‘Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi’ Çalışma ve Toplum, C:1, S:52, s. 11-58.
- Hahn, Claudia** (2018) ‘Telearbeit und Home-Office in öffentlichen Dienst’ Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, s. 202-205.
- Hasanat, Mohammed Waliül / Hoque, Ashikul / Shikha, Farzana Afrin / Anwar, Mashrekha / Abdul Hamid, Abu Bakar / Tat, Huam Hon** (2020) ‘The Impact Of Coronavirus (Covid-19) On E-Business İn Malaysia’ Asian Journal Multidisciplinary Studies, C:3, S:1, s 1-6.

- Hodder, Andy** (2020) ‘New technology, work and employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research’ *New Technology, Work and Employment*, C:35, S:3, s 262-275.
- ILO** (2020) *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide*, s. 15, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf s.e.t:07/06/2023.
- Kablay, Sebiha** (2021) ‘Covid-19 ve Kamuda Esnek Çalışma Biçimlerine Etkisi’ *FSECON*.
- Kandemir, Murat** (2011) *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. 1. Baskı. İstanbul, Legal Kitabevi.
- Karaca, Aybüke** (2012) ‘Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi’ *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.5, S.2, s.371-402.
- Kıcı, Başak** (2019) ‘Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi?’ *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:21, S:1, s 173-196.
- Krieger, Steffen / Rudnik, Tanja / Povedano Peramato, Alberto** (2020) *Homeoffice Und Mobile Office In Der Corona-Krise*, NZA.
- Manav Özdemir, Eda** (2020) ‘Covid 19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi’ *Sicil*, C:1, S:43, s 126-157.
- Metin, Şahin** (2011) ‘Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye Ev – Eksenli Çalışma’ (Uzmanlık Tezi), Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Mircan, Hasan** (2019) ‘Türk İş Hukukunda Evde Çalışma’ (Yüksek Lisans), KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş** (2022) *İş Hukuku*, 7. Baskı, Ankara, Lykeion.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş** (2022) *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*, 6. Baskı, Ankara, Lykeion.

- Narmanlıoğlu, Ünal** (2014) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, İstanbul, Beta.
- Odaman, Serkan** (2013) Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, İstanbul, Legal.
- Özdemir, Erdem** (2020) İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Paksoy, H. Mustafa / Özbezek, B. Dilek** (2013) ‘Örgütsel Değişimde Beşeri Sermayenin Rolü’ Gazi Akademik Bakış, C:6, S:12, s 293-331.
- Sağlam, Nazlı** (2022) ‘İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada ‘Teknostres’ Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi’ Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:7, S:1, s 215-241.
- Secunda, M. Paul** (2019) ‘Çalışanın Bağlantıyı Kesme Hakkı’ Notre Dame Uluslararası ve Karşılaştırmalı Hukuk Dergisi, C:9, S:1, s 1-39.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay** (2022) Bireysel İş Hukuku, 12. Baskı, Ankara, Yetkin.
- Serinlikli, Nilüfer** (2021) ‘Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli’ Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi C: 31, S: 1, s 277-288.
- Sevimli, K. Ahmet** (2006) ‘İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları’ (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı.
- Sümer, Haluk Hadi** (2020) İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Süzek, Sarper,** İş Hukuku (2020) 19.bası, İstanbul, Beta.
- Şermet, Begüm** (2014). ‘İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri’ Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:9, S:123, s.139-169.
- Thüsing, Gregor** (2016) ‘Digitalisierung der Arbeitswelt-Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen’ Soziales Recht, C: 6, S: 3, s 87-108.
- Topcuk, Yılmaz** (2006) ‘Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği’ (Yüksek Lisans), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Topcuk, Yılmaz** (2006) “Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği”, (Yüksek Lisans), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tuncay, A. Can** (2021) ‘Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma’ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 18, S: 69, s. 23-52.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2022) İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, İstanbul, Beta.
- Ulusoy, Muharrem Emre** (2023) Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, 1. Basım, Ankara, Adalet.
- Uşan, M. Fatih / Erdoğan, Canan** (2022) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Yankın, Fahri Bilal** (2018) ‘Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı’ Trakya Üniversitesi İİBF Dergisi, C:7, S:2, s 1-38.
- Yavuz, Arif** (2000) “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi (Esnekliğin Etkisi)” İşveren Dergisi, C:9, S:4, s 14-26.
- Yılmaz, Tuncay / Aktaş, Fatih** (2018) ‘Yeni Nesil İstihdam ve Geleceği’ Academia Journal Of Social Sciences, C:1, S:1, s 47-60.
- Yiğit, Esra** (2021) ‘Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları’ TAÜHFD, C:3, S:2, s 135-154.
- Yuvalı, Ertuğrul** (2012) İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş, C:12, S:3, s 1-30.
- Yürekli, Sabahattin** (2020) ‘Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri’ İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, C:19, S:38, s 34-61.
- Zevkliler, Aydın / Gökyayla, K. Emre** (2021) Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 21 Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul.

Zeytinoğlu, Emin, (2006) ‘İş Hukukunda Esneklik Ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları’İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:5. S:10, s.191-202.

Zöllner, Wolfgang / Loritz, Karl-Georg / Hergenröder, Curt Wolfgang (2015) Arbeitsrecht, 7. Baskı, C.H.Beck.

