



**CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Ana Bilim Dalı**

**TÜRK İŞ KANUNU'NDA YENİ BİR ESNEK ÇALIŞMA MODELİ:  
TELE ÇALIŞMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Banu DENİZLİ ÖZTÜRK**

**Sivas**

**Haziran 2017**

**CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Ana Bilim Dalı**

**TÜRK İŞ KANUNU'NDA YENİ BİR ESNEK ÇALIŞMA MODELİ:  
TELE ÇALIŞMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Banu DENİZLİ ÖZTÜRK**

**Tez Danışmanı**  
**Yrd. Doç. Dr. Utku ERDAYI**

**Sivas**  
**Haziran 2017**

**KABUL VE ONAY**

**Üniversite** : Cumhuriyet Üniversitesi  
**Enstitü** : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
**Ana Bilim Dalı** : Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Ana Bilim Dalı  
**Bilim Dalı** :  
**Tezin Başlığı** : Türk İş Kanunu'nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli:  
Tele Çalışma  
**Savunma Tarihi** : 09.06.2017  
**Danışmanı** : Yrd. Doç. Dr. Utku ERDAYI

**Unvanı - Adı Soyadı**

**İmza**

**Jüri Başkanı** : Prof. Dr. Nevzat GÜLDİKEN

**Üye** : Yrd. Doç. Dr. Utku ERDAYI

**Üye** : Yrd. Doç. Dr. Özlem DEMİR

**Oy Birliği**

**Oy Çokluğu**

**Banu DENİZLİ ÖZTÜRK** tarafından hazırlanan Türk İş Kanunu'nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Tele Çalışma başlıklı tez, kabul edilmiştir. ..../..../.....

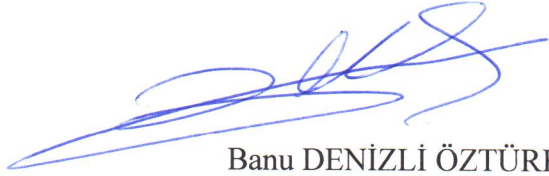
**Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL**  
**Enstitü Müdürü**

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.



Banu DENİZLİ ÖZTÜRK



# İÇİNDEKİLER

|  |     |
|--|-----|
| ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....   | i   |
| İÇİNDEKİLER .....  | iii |
| KISALTMALAR .....  | vii |
| ÖZET.....  | ix  |
| ABSTRACT .....   | xi  |
| GİRİŞ .....  | 1   |
| BİRİNCİ BÖLÜM.....   | 5   |
| TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE ÇALIŞMA VE ESNEKLİK<br>KAVRAMLARININ GELİŞİMİ..... | 5   |
| 1. ÇALIŞMA KAVRAMI.....  | 5   |
| 1.1. Çalışmaya İlişkin Tarihsel Süreç .....                                  | 6   |
| 1.1.1.Sanayi Devrimi Öncesi Dönem .....                                      | 7   |
| 1.1.2.Sanayi Devrimi'nden Küreselleşmeye Kadar Olan Dönem .....              | 10  |
| 1.1.3.Küreselleşme Sonrası Dönem .....                                       | 14  |
| 2. KÜRESELLEŞMEYLE ORTAYA ÇIKAN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ.....                      | 16  |
| 2.1. Çalışma Hakkının Önemi Yitirmesi.....                                   | 16  |
| 2.2. Çalışma İlişkilerinin Esnekleşmesi .....                                | 17  |
| 2.2.1. Sayısal Esneklik .....  | 19  |
| 2.2.2. Fonksiyonel Esneklik.....   | 21  |
| 2.2.3. Ücret Esnekliği.....  | 21  |
| 2.2.4. Uzaklaştırma Stratejileri .....                                       | 22  |
| 2.2.5. Çalışma Sürelerinde Esneklik .....                                    | 23  |
| 3. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN GELİŞİM SÜRECİ.....                      | 25  |
| 3.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi.....   | 25  |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.2. Cumhuriyet Dönemi.....   | 29        |
| <b>İKİNCİ BÖLÜM .....</b>   | <b>35</b> |
| <b>TÜRK İŞ HUKUKUNDA DÜZENLENEN ESNEKLİK UYGULAMALARINA GENEL BİR BAKIŞ .....</b> | <b>35</b> |
| <b>1. ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ.....</b>  | <b>35</b> |
| 1.1. Kısmi Süreli Çalışma .....   | 35        |
| 1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri .....   | 39        |
| 1.3. Çağrı Üzerine Çalışma .....  | 41        |
| 1.4. Geçici İş İlişkisi.....  | 44        |
| 1.4.1. Gerçek Anlamda Geçici İş İlişkisi .....                                    | 45        |
| 1.4.2. Gerçek Olmayan Geçici İş İlişkisi .....                                    | 47        |
| 1.5. Evde Çalışma .....   | 52        |
| 1.6. Alt İşverenlik Uygulaması .....  | 58        |
| 1.7. Tele Çalışma.....  | 62        |
| <b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>   | <b>65</b> |
| <b>TÜRK İŞ MEVZUATINDA YENİ BİR ESNEK ÇALIŞMA MODELİ OLAN TELE ÇALIŞMA .....</b>  | <b>65</b> |
| <b>1. TELE ÇALIŞMA KAVRAMI .....</b>  | <b>66</b> |
| 1.1. Tele Çalışmanın Tanımı .....   | 66        |
| <b>2. TELE ÇALIŞMANIN GELİŞİM SÜRECİ.....</b>                                     | <b>68</b> |
| <b>3. ULUSLARARASI KAYNAKLARDA TELE ÇALIŞMA.....</b>                              | <b>71</b> |
| <b>4. TELE ÇALIŞMANIN UNSURLARI .....</b>   | <b>73</b> |
| <b>5. TELE ÇALIŞMANIN TÜRLERİ .....</b>   | <b>76</b> |
| 5.1. Çalışmanın Yapıldığı Yer Bakımından Tele Çalışma Türleri.....                | 77        |
| 5.1.1. Evde Tele Çalışma .....  | 77        |
| 5.1.2. Tele Çalışma Merkezleri.....   | 79        |

|  |            |
|--|------------|
| 5.1.3. Mobil Tele Çalışma.....                               | 81         |
| 6. TÜRKİYE’DE TELE ÇALIŞMANIN HUKUKİ BOYUTU .....            | 81         |
| 6.1. Tele Çalışmada Taraflar Arasındaki Hukuki İlişki .....  | 83         |
| 6.2. Tele Çalışma İlişkisinin Kurulması.....                 | 86         |
| 6.3. Tele Çalışmada Tarafların Hakları ve Borçları.....      | 88         |
| 6.3.1. İş Görme Borcu.....                                   | 88         |
| 6.3.2. Malzemenin Temini, Kullanılması ve Korunması.....     | 91         |
| 6.3.3. Eşit Davranma İlkesi.....                             | 93         |
| 6.3.4. Verilerin Muhafaza Edilmesi.....                      | 95         |
| 6.3.5. Çalışma Süreleri.....                                 | 95         |
| 6.3.6. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri.....            | 96         |
| 7. TELE ÇALIŞMANIN İŞÇİ VE İŞVERENLER AÇISINDAN GETİRDİKLERİ | 97         |
| 7.1. İşverenler Açısından .....                              | 98         |
| 7.2. İşçiler Açısından .....                                 | 99         |
| <b>SONUÇ.....</b>  | <b>103</b> |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>  | <b>109</b> |
| <b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>  | <b>117</b> |



## KISALTMALAR

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>AB</b>             | : Avrupa Birliği  |
| <b>age.</b>           | : adı geçen eser  |
| <b>agm.</b>           | : adı geçen makale  |
| <b>agt.</b>           | : adı geçen tez   |
| <b>C</b>              | : Cilt  |
| <b>CEEP</b>           | : European Centre of Enterprises with Public Participation and of<br>Enterprises of General Economic Interest |
| <b>ev.</b>           | : Çeviren   |
| <b>E.T.</b>           | : Erişim Tarihi   |
| <b>E.</b>             | : Esas  |
| <b>ETUC</b>           | : The European Trade Union Confederation  |
| <b>H.D.</b>           | : Hukuk Dairesi   |
| <b>ICTS</b>           | : Information and Communications Technology Subcommittee  |
| <b>ILO</b>            | : International Labour Organisation (Uluslararası alışma rgütü)   |
| <b>K.</b>             | : Karar   |
| <b>Kamu - İş</b>      | : Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası  |
| <b>MESS</b>           | : Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası  |
| <b>OECD</b>           | : Organisation for Economic Co – operation and Development<br>(Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği rgütü)         |
| <b>RG</b>             | : Resmi Gazete  |
| <b>s.</b>             | : sayfa   |
| <b>S</b>              | : Sayı  |
| <b>TBB</b>            | : Türkiye Barolar Birliği   |
| <b>TBMM</b>           | : Türkiye Büyük Millet Meclisi  |
| <b>TÜHİS</b>          | : Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası  |
| <b>UNICE / UEAPME</b> | : The European Association of Craft, Small and Medium-Sized<br>Enterprises                                    |
| <b>vb.</b>            | : ve benzeri  |
| <b>Vol.</b>           | : Volume (Cilt)   |



## ÖZET

4857 sayılı İş Kanunu'na 2016 yılında yapılan değişiklikle dahil edilen uzaktan çalışma, işçinin iletişim vasıtaları aracılığıyla iş görme edimini evinde ya da işyerinden farklı bir mekanda görmesine imkan tanıyan tele çalışmayı da bünyesinde barındırmaktadır. Tele çalışmanın kanunda yer almasının, uygulamada yaşanan sıkıntıların bertaraf edilmesi noktasında tek başına yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, tele çalışmanın hukuki boyutunu ortaya koyarak çalışma ilişkilerinde taraflar açısından doğuracağı muhtemel sonuçları tespit etmeye çalışmaktır. Söz konusu amaç çerçevesinde birinci bölümde çalışma ilişkilerinin tarihsel süreç içerisinde geçirdiği dönüşüm ve küreselleşmeyle şekillenen esneklik uygulamaları ele alınmış, ikinci bölümde esnekliğin Türk İş Hukuku kapsamında mevzuattaki yansımaları değerlendirilmiş ve üçüncü bölümde ise tele çalışma kavramının hukuki boyutu ulusal ve uluslararası mevzuat ışığında ortaya konularak tele çalışmanın işçiler ile işverenler açısından doğurduğu sonuçlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak tele çalışma, dezavantajlı grupların istihdamı açısından iyi bir alternatif olmasına karşın, bütün esnek çalışma türlerinde olduğu gibi işçilik haklarının kısıtlanması, kayıt dışı istihdamın önünün açılması ve sendikalaşmanın engellenmesi gibi tehlikeler taşımaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Tele Çalışma, Uzaktan Çalışma, Küreselleşme, Esneklik.



## ABSTRACT

The concept of telecommuting introduced into the Labor Law no. 4857 through amendments made in 2016, entails, among others, tele-work which allows the employees to perform their work at home or at a location other than the workplace, through means of communication. The incorporation of tele-work in the legal framework, however, does not suffice all by itself in terms of overcoming the problems experienced in practice. In this context, the present study intends to present the legal framework regarding tele-work, and to identify the potential consequences it may have regarding the parties involved in labor relations. In order to achieve these goals, the first chapter of the study tried to shed light on practices to introduce flexibility in line with the transitions labor relations had through the history in general, and through globalization in particular. The second chapter focused on the reflections of such flexibility on regulations within the framework of Turkish Labor Law. Finally, the third chapter discussed tele-work concept's legal standing in national and international regulations, with a view to understanding its consequences on the employees and the employers. In a nutshell, even though tele-work offers a useful alternative regarding the employment of disadvantaged groups, it still can lead to certain threats such as restriction of employee rights, enabling informal and illicit employment, and hindering unionization.

**Keywords:** Telework, Telecommuting, Globalization, Flexibility.



# GİRİŞ

Çalışma kavramı, bir tarafında işçi diğer tarafında işveren olan bir ilişkiler bütünü ifade etmektedir. Her ne kadar çalışma olgusu her zaman ücret karşılığında yerine getirilen bir eylem olarak değerlendirilemese de böyle bir genelleme yapılması yanlış olmayacaktır. Gerçekten kimi zaman çalışma eylemini kişi toplumda kendine yer bulabilmek adına gerçekleştirirken kimi zaman çalışma kişinin ego savaşının eseri kimi zaman da bir nevi güç gösterisidir. Ancak çoğu zaman yaşam savaşında kişinin en önemli silahıdır. Çünkü insan hayatta kalmaya mecburdur ve bunu gerçekleştirmek adına da ihtiyaçlarını gidermeye mahkumdur.

Çalışma olgusunu tek bir tanımdan hareketle açıklamak zordur. Nitekim tarihin her döneminde çalışmaya verilen önem ve değer değişiklik arz etmiştir. İlkel toplumda karşımıza çıkan çalışma eylemi, kavramın belki de en saf halidir. Çalışma ile amaçlanan şey tamamen günlük gereksinimleri karşılamak ve hayatta kalmaya yetecek kadarını elde etmektir. Köleci toplumda ise çalışmanın niteliğinde değişimlerin başladığını görüyoruz. Çünkü artık çalışan, efendisinin isteklerini gerçekleştiren bir köledir.

Çalışma ilişkileri açısından dönüm noktası niteliğinde, aynı zamanda da en sarsıcı gelişme Sanayi Devrimi'dir. Devrim, sadece çalışma ilişkilerini değil, bütün dünya düzenini başlı başına etkileyen bir olgudur. Şöyle ki 1768'te James Watt'ın ürettiği buhar makinesinin piyasaya sürülmesiyle birlikte dokuma sektöründe, yalnızca insan gücüyle yaratılması mümkün olmayan bir üretim kapasitesi ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde dokuma makinesinin de devreye girmesiyle tarım sektörünün arka planda kaldığı sanayinin baş döndürücü bir gelişme gösterdiği bir süreç başlamıştır. Artık üretimin baş aktörleri makineler, fabrikalar ve makineleşmiş emektir. Emeğin beyin gücünü arka planda bırakan bir diğer gelişme de Henry Ford'un otomobil fabrikalarında uygulanan sistemle birlikte Fordizm'in ortaya çıkışıdır. Artık üretimde standartlaşma, montaj hattı kullanımıyla işin işçinin önüne gelmesi, süreklilik ve buna dayalı olarak stoklaşma, iş örgütlenmesinde astlık – üstlük ilişkisi kavramları ön plana çıkmıştır.

Teknolojik gelişmelerin üretimi artırması ve verimliliğin artık işletmelerin en önemli kaygıları haline gelmesi, bunlara ilaveten de müşterileri memnun etmenin daha da zorlaşması Fordizm'den Post - Fordizm olarak adlandırılan üretim sistemine yönelimi zorunlu hale

getirmiştir. Müşterinin ne zaman hangi özellikte ne kadar mal ya da hizmet talebinde bulunacağı belli olmadığından ve işletmelerin piyasada kalabilmek adına her an her ihtiyaca cevap vermeleri gerektiğinden gündeme esneklik kavramı gelmiş ve bir daha da ne üretim sektörünü ne de çalışma hayatını terk etmiştir.

Esneklik kavramı çalışma ilişkileri açısından bir diğer devrim olarak ifade edilebilir. Her şarta ayak uydurabilmek ya da sisteme doğru kendine yön verebilmek şeklinde tanımlayabileceğimiz esnekliğin çalışma hayatına yansımaları kuralları bir kenara bırakmayı gerektirmiştir. Sisteme ayak uydurabilmek için gözden çıkarılan da hep emek olmuş, emeğin yaşadığı dönüşümün belki de en acı hali gündeme gelmiştir. Ticaretin ve rekabetin uluslararası boyutlara varmasıyla karşımıza çıkan küreselleşme kavramı ise bu dönüşüme destek olmuştur. Hala da gündemde olan bu dönüşümde küreselleşme olgusu etkin rolünü üstlenmeye devam etmektedir.

Küreselleşmenin çalışma hayatına en büyük etkisi şüphesiz ki sosyal haklarda önemli bir yer teşkil eden çalışma hakkının anlamını kaybetmesi olmuştur. Devletlerin en önemli görevlerinden biri vatandaşlarına çalışma hakkını tanımak, bu hakkı tanımakla kalmayıp, onların iş bulabilmelerini sağlamak adına hem eğitimlerini üstlenmek hem de istihdam alanları yaratmak ve işçi – işveren arasındaki ilişkileri tarafların menfaatlerini ön planda tutmak suretiyle korumaktır. Ancak küreselleşmeyle birlikte oluşan yeni düzende çalışanlara baktığımızda gerek uluslararası gerek de ulusal etkileri olan ekonomik krizlerden en çok etkilenen her zaman onlar olmuştur. Çünkü maliyetleri düşürmek adına işverenlerin her koşulda başvurdukları önlemler hep işçi aleyhine sonuçlar doğurmaktadır.

Esneklik anlayışıyla birlikte artan işsizlik ve yoksulluk sorunları da sosyal sorunların başında gelmekte, büyük bir bölümünde çalışan yoksulların ve işsizlerin olduğu bir iş piyasası karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte sanayinin de ötesinde teknolojiye dayalı üretime geçilmesi, şehirlerdeki işlerin tarımdan uzaklaşan nüfusun tamamını istihdam edebilecek nitelikte olmaması, emek arz ve talebindeki dengesizlikler işsizliğin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bunların yanı sıra ücretlerin asgari geçim sınırının altında kalması da yoksulluğun hızla artmasına yol açmaktadır. Artan işsizliğin ve yoksulluğun yanı sıra, sermaye karşısında işçilerin haklarını korumaya çalışan sendikaların da giderek önemini yitirdiği ve bu güç kaybının hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde etkili olduğu görülmektedir. Güç kaybının altında yatan nedenlerin ise, esnek çalışma biçimlerinin

yaygınlaşması, işgücünün yapısındaki değişim ve özelleştirme politikaları olduğu ifade edilmektedir.

Küreselleşme sürecinde artan rekabete uyum sağlamaya çalışan işletmeler, esnek çalışma modellerine yönelmekte olduğundan işgücü piyasanın şekillenmesinde çok boyutlu bir esneklik anlayışı hakim olmaktadır. Klasik iş sözleşmelerinin yerini atipik istihdam türleri almakta, belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi, alt işverenlik sözleşmesi, evde çalışma, tele çalışma şeklinde çalışma ilişkilerinin klasik kalıplarından uzaklaşan çalışma modelleri gündeme gelmektedir. Ülkemizde de süreç aynı şekilde işlemektedir. 4857 sayılı İş Kanunu<sup>1</sup> esnekliğin ön planda olduğu çalışma ilişkilerine dayanak teşkil etmektedir. Özellikle 20 Mayıs 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6715 sayılı kanunla<sup>2</sup> 4857 sayılı kanuna yapılan değişiklikler bir esneklik darbesi olarak da nitelendirilebilir. Anılan değişiklik kapsamında "uzaktan çalışma" kavramı İş Kanunu'na dahil edilmiş, işçinin işverenin organizasyonu kapsamında iş görme borcunu evinde ya da teknolojik vasıtalarla işyerinden farklı bir mekanda yerine getirmesi suretiyle yazılı şekilde kurulan ilişki şeklinde kavram tanımlanmıştır.

Bu kapsamda çalışma üç bölümden oluşmakta olup, birinci bölümünde çalışma kavramına ve çalışmanın tarihsel sürecine değinilmek suretiyle esnekliğin çalışma hayatına olan etkileri ortaya konulmaya çalışılacaktır. İkinci bölümde ülkemizdeki İş Kanunu çerçevesinde esnek çalışma modelleri uygulamalarından örnekler de verilmek suretiyle genel hatlarıyla irdelenmeye çalışılacak ve uygulamada yaşanan sıkıntılar da belirtilerek öneriler üretilmeye gayret gösterilecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nda da yerini bulan uzaktan çalışma kavramı doğrultusunda tele çalışma kavramı ele alınacaktır. Bu amaçla, tele çalışma kavramı tanımlanacak, tele çalışmanın türleri ve gelişimi ile uluslararası kaynaklardaki düzenlemelerden bahsedilecek ve son olarak da Türk Hukukunda tele çalışma irdelenecektir. Tele çalışmanın avantajlı ve dezavantajlı yönleri de vurgulanarak uygulamada yaşanan sıkıntıların giderilmesi adına çözüm önerileri geliştirmeye çaba gösterilecektir.

---

<sup>1</sup> 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı RG.

<sup>2</sup> İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 20.05.2016 tarih ve 29717 sayılı RG.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE ÇALIŞMA VE ESNEKLİK KAVRAMLARININ GELİŞİMİ

İlk insandan günümüze çalışma olgusu insan hayatında hep büyük bir önem taşımıştır. Taşıdığı bu önemin altında yatan sebep de insanoğlunun hayatta kalma savaşı olarak nitelendirilebilir. Yaşayabilmesi adına çalışmak durumunda olan insan tarihin her döneminde bu edimini yerine getirirken aynı zamanda başta toplumsal ve ekonomik yapı olmak üzere birçok etkenle de baş etmek durumunda kalmıştır. Nitekim çalışma kavramının niteliği tarihi süreç içerisinde toplumsal ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda değişikliğe uğramış, teknolojinin hayatımıza girmesiyle birlikte de adeta bir evrim geçirmiştir. Çalışmanın, hala da bir dönüşümün içinde şekillenmeye devam ettiğini söyleyebiliriz.

Çalışmanın ve esnekliğin kavramsal açıdan incelenmesi amacıyla işbu bölümde ilk olarak çalışma kavrama ilişkin tanımlamalara ve çalışmanın tarihsel süreç içerisindeki gelişimine, sonrasında küreselleşme ve esneklik olguları çerçevesinde şekillenen çalışma ilişkilerine, son olarak da ülkemizdeki çalışma ilişkilerinin gelişim sürecine yer verilmiştir.

### 1. ÇALIŞMA KAVRAMI

İnsanlık tarihi kadar eskiye dayanan çalışma kavramı, tarihsel süreç içerisinde farklı tanımlamalarla karşımıza çıkmaktadır. Bu farklılık, hem çalışma olgusunun çok yönlü olmasından hem de dünyanın ekonomik, sosyal ve siyasi bakımlardan geçirdiği değişimlerin çalışma kavramını dönüştürmesinden kaynaklanmaktadır.

Çalışma kavramı her ne kadar ekonomik etkenlerin ön planda olduğu bir tanımlamaya tabi tutuluyor olsa da, sadece bireylerin gelir elde etmek nedeniyle katlandıkları bir olgu olarak değerlendirilmesi yetersiz olmaktadır. Dolayısıyla kimi zaman da prestij sahibi olabilmek ve bu doğrultuda toplumda kendini kabul ettirebilmek gibi ekonomik sebeplerden

uzaklaşarak başvurulan bir eylem olarak karşımıza çıkabilmektedir<sup>3</sup>. Ancak yine de insanlık tarihine baktığımızda, hayatta kalabilmek adına sürekli çalışmak zorunda kalan bireyin çalışmasının altında yatan sebep hem toplumsal açıdan hem de bireysel açısından hep bir var oluş savaşı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu savaşın altında yatan sebep de hep ekonomiyle ilişkilendirilmekte ve yaşamı idame ettirmenin temelinde çalışma kavramı önemli bir yer tutmaktadır. Bu kadar geniş kapsamlı olan çalışma kavramını daraltmak gerekirse varacağımız sonucun “ücretli çalışma” olarak nitelendirilebileceği ifade edilmektedir<sup>4</sup>.

Çalışma kavramını bir ilişkiler bütünü olarak ele aldığımızda ve toplumsal özelliklerinin baskın çıkmasından da hareketle çoğu zaman çalışma denildiğinde varılan nokta işveren (çalıştıran) ve işçi (çalışan) arasındaki ilişkiler ile bu ilişkiler neticesinde ortaya çıkan uyumsuzluklar ve uzlaşmalardır<sup>5</sup>. İşçi ve işveren ilişkisi açısından yaklaşıldığında, işçilerin belirli bir ücret karşılığında yaptıkları eylem olarak çalışmayı tanımlamak mümkündür<sup>6</sup>. Ancak bu tanımlamada çalışma ile ekonomi iç içe geçmiş durumdadır. Her koşulda sadece bu tanımlama yapmak yukarıda da bahsedildiği üzere eksik kalmaktadır. Şöyle ki, hane içinde yapılan üretim, gönüllü olarak çalışma ya da ücretsiz çalışma gibi durumlarda, bilinen çalışma kavramından uzaklaşmaktadır<sup>7</sup>. İşte bu nedenle çalışma olgusunun tek bir tanımdan hareketle ele alınması zor görünmektedir.

## 1.1. Çalışmaya İlişkin Tarihsel Süreç

Modern anlamda çalışma kavramının ortaya çıkışı kapitalizmin doğuşuyla ilişkilendirilse de, çalışmanın tarihi sürecini insanlığın geçirdiği tarihi süreçten ayrı değerlendirmemek gerektiği aşikardır<sup>8</sup>. Ancak çalışma kavramı açısından önem taşıyan ve geniş çapta etkiler yaratan temel olgu Sanayi Devrimi olarak nitelendirilebilir. Nitekim Sanayi Devrimi sonrasında çalışmanın kökten bir değişime uğradığını söyleyebiliriz. Aynı şekilde

---

<sup>3</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *Çalışma İktisadi*, Der Yayınları, İstanbul 2005, s. 3.

<sup>4</sup> Faruk Kocacık, *Çalışma Sosyolojisi*, Dilek Matbaacılık, Sivas 2000, s. 8.

<sup>5</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.*, s. 4.

<sup>6</sup> Faruk Kocacık, *Çalışma Sosyolojisi*, s. 8.

<sup>7</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.*, s. 5.

<sup>8</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.*, s. 8.

küreselleşme kavramı da çalışma hayatında derin izler bırakmış ve bırakmaya devam ediyor olması sebebiyle bir diğer dönüm noktası olarak da küreselleşmeyi ele alabiliriz.

### 1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem

İnsan, doğduğu anda kendisini toplumun en küçük birimini oluşturan ailede bulur<sup>9</sup>. Ancak hayatını idame ettirmesinde tarihin hiçbir döneminde aile tek başına yeterli olmamıştır. Birlikten kuvvet doğar anlayışıyla hareket eden insan, ilkel dönemlerde bile toplu olarak yaşamayı tercih etmiş, gerek doğa şartlarıyla mücadelede gerek de kişilerin farklı alanlardaki yeteneklerinden yararlanarak eksik yanlarını gidermede dayanışma duygusuyla hareket etmek suretiyle yaşamak zorunda kalmıştır.

İlkel topluma baktığımızda insanların temel sorunları yiyecek bulmak, tehlikelere karşı kendilerini savunmak ve çoğalmak olmuştur<sup>10</sup>. Bu sorunların üstesinden gelebilmek de işbirliğini gerektirmiştir. İnsan bu dönemlerde doğaya karşı bilinçsiz ve zorlukların üstesinden gelebilecek bilgi birikimine sahip olmadığından yiyeceklerini toplamayı tercih etmiş, zamanla kendisine alet üretmeye başlamış, ki bu alet üretimi de ağaç dallarının ya da taşların yontulması şeklinde gerçekleşmiş, alet üretimiyle birlikte de hayvanları avlamaya başlamıştır<sup>11</sup>. Sadece toplayıcılıkla geçimin sağlandığı dönemde erkek, kadın, çocuk herkes toplama işiyle uğraştığından bu dönemde tam bir işbölümünden bahsedilemese de alet üretimiyle birlikte erkeklerin daha çok avcılığa yöneldiği, kadınların ise hem çocuk bakımını hem de besin toplama işini üstlendiği bir iş birliği gündeme gelmiştir<sup>12</sup>.

Tarım faaliyetlerinin başlamasıyla birlikte toplu yaşama yöneliş artış göstermiş, mülkiyet kavramı ortaya çıkmış ancak ilkel toplulukta topraktan çok topraktan elde edilen ürüne önem verilmiştir<sup>13</sup>. Yerleşik hayatın tercih edilmesiyle birlikte mülkiyet kavramı katılaşmaya ve bireyselleşmeye başlamış, savaşlarda alınan esirlerin katledilmesi yerine de

---

<sup>9</sup> İsmail Kayar, İlhan Üzülmez, *Hukukun Temel Kavramları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013, s. 25.

<sup>10</sup> Alaeddin Şenel, *İlkel Topluluktan Uygar Topluma*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 1982, s. 41.

<sup>11</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.*, s. 9 – 13.

<sup>12</sup> Alaeddin Şenel, *age.*, s. 50.

<sup>13</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.*, s. 11.

tarımda çalıştırılmaya başlanmasıyla köleci bir toplum anlayışına yönelim baş göstermiştir<sup>14</sup>. Köleliğe dayalı üretimin altın çağı olarak söyleyebileceğimiz Roma İmparatorluğu döneminde<sup>15</sup>, toprak sahiplerinin sömürdüğü ve karın tokluğuna çalıştırdığı köleler dikkat çekmektedir.

Kölelerin zamanla emeklerinin sömürülmesine boyun eğmeyip ayaklanmasıyla üretim verimsizleşmeye başlamış ve toprak sahiplerinin topraklarının bir kısım parsellerini köylülere vererek, toprakla köylüyü bir bütün olarak değerlendirerek alıp – satma işi gündeme gelmiş, kölelerin yerini serfler yani halk almış, bu da karşımıza feodal sistemi çıkarmıştır<sup>16</sup>. Serflerin, toprak üzerinde sınırlı bir mülkiyet hakkına sahip olması, elde ettiği ürünün büyük bir kısmını toprak sahibine vermesi, toprak sahibi değiştiğinde de serfin yeni bir lorda tabi olması söz konusuydu. Feodalizm, tüm toprakların ilahi güç tarafından ona bağışlandığına inanılan kralda toplandığı, kralın topraklarını çeşitli parsellere bölmek suretiyle vassallara verdiği, vassalların da kendi parsellerini yine bölmek suretiyle dağıttığı ve hiyerarşik dağılımın kendi vassalı olmayan ancak bağımlı olduğu büyük lordlar olan sıradan şövalyelere kadar indiği bir sistem olarak tanımlanmaktadır<sup>17</sup>.

Feodal sistemin yapısı malikane sistemi olarak adlandırılmakta olup, bir şato ve etrafındaki arazilerden oluşan malikanede amaç köylülerin geçimini ve güvenliğini sağlamak, aynı zamanda da üst sınıfın otoritesinin idamesini temin etmektir<sup>18</sup>. Bu anlamda serflerin, kölelere oranla daha güvenli olduğunu söylemek mümkündür. Şöyle ki, her ne kadar hoş bir muamele görmeseler de, serflerin, barınacakları bir evleri ve küçük de olsa toprakları olması, çalışma ilişkileri açısından angarya olarak nitelendirilebilecek bir durumda olsalar dahi onların kanaat ettikleri bir yaşam şekli olarak bir süre devam etmiştir<sup>19</sup>.

Ekonominin gelişmesi, şehirlerin yükselişe geçmesi gibi etkenler artık köylünün kendisini sıkı sıkıya bağlı olduğu efendisinden kurtarmasına imkan tanımış, şehir ahalisinin

---

<sup>14</sup> Neslihan Yıldız, *Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 6.

<sup>15</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.*, s. 14.

<sup>16</sup> Neslihan Yıldız, *agt.*, s. 6.

<sup>17</sup> Tevfik Güran, *İktisat Tarihi*, Der Yayınları, İstanbul 2014, s. 35.

<sup>18</sup> Tevfik Güran, *age.*, s. 36.

<sup>19</sup> Leo Huberman, *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, Murat Belge (Çev.), İletişim Yayınları, İstanbul 2009, s. 15.

zamanının çoğunu ticarete harcaması ve besin ihtiyaçlarını kırsal kesimden edinmeyi tercih etmesi bir dayanışma duygusu doğurmuştur<sup>20</sup>. Devamında serflerin yetiştirdikleri ürünleri pazarlayabilme imkanları adeta gözlerini açmış, bu cesaretle lordlarından daha iyi çalışma koşulları istemeleri, olumsuz bir tepki halinde de şehirlere göç etmeleri, ekilmemiş arazileri keşfetmeleri gibi alternatifler gündeme gelmiş ve tüm bunlar da köylülerin isyanlarına sebep olmuştur<sup>21</sup>. Toprak mülkiyetinin artık farklılaşması, köylülerin bedel karşılığında arazilerini satabilmesi ya da miras bırakabilmesi, üretimdeki ve ticaretteki artışla birlikte üst sınıf arasındaki uyuşmazlıkların artışı da feodal sisteminin son bulmasına zemin hazırlamıştır<sup>22</sup>.

Şehirlere göçün artışı ve ticari olanakların yükselişiyle sadece toprakla uğraşmakla yetinmeyip manüfaktür olarak da adlandırılan, zanaat işiyle uğraşan sınıf gün yüzüne çıkmaya başlamıştır<sup>23</sup>. Demircilik ve çömlekçilik ilk yaygınlaşan dallar olmuş, su değirmenlerinin kullanımının artmasıyla üretim bir hayli artış göstermiş ve üst sınıfın yünlü kıyafetleri daha çok tercih etmeye yönelmesiyle dokumacılık da köylünün uzmanlaşmaya başladığı bir alan olmaya başlamıştır<sup>24</sup>. Toplumsal işbölümünün daha belirgin hale gelmesiyle, köylünün senyörün karşısında güçlenmesini sağlamak amacıyla mesleki örgütlenmeler ortaya çıkmaya ve çalışma ilişkilerinde önemli bir yer kapsayan loncalar kurulmaya başlanmıştır<sup>25</sup>.

Yaptığı işte uzmanlaşan zanaatkar, artan taleplere yetişmek maksadıyla yanında ona destek olacak kişiler çalıştırmaya başlamış, böylece usta, kalfa ve çırak üçlüsü üretimde önemli bir rol üstlenmiştir<sup>26</sup>. Zanaat üretiminde emeğe yön veren, hem fikri açıdan hem de fiziki açıdan emeğin kullanımını tasarlayan ve yöneten usta olmakta, yani henüz yeteneklerin parçalanmadığı bir sistem söz konusu olmaktadır<sup>27</sup>. Usta, yaptığı işi tüm incelikleriyle beraberinde çalışan çıraklara öğretmekte, çıraklık süresi de yapılan işin niteliğine göre

---

<sup>20</sup> Leo Huberman, *age.*, s. 54.

<sup>21</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.*, s. 20 – 21.

<sup>22</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.*, s. 21.

<sup>23</sup> Osman Tezgel, "Manüfaktürün Ortaya Çıkışı ve Fabrika Üretimine Geçişte Manüfaktürün Rolü: Emek Süreci Bağlamında Bir Değerlendirme", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, Ocak 2013, s. 98.

<sup>24</sup> Mitropolski, Y. Zubritski, V. Kerov, *İlkel Topluluk, Köleci Toplum, Feodal Toplum*, Çev.: Sevim Belli, Sol Yayınları, Ankara 2011, s. 169.

<sup>25</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.*, s. 21.

<sup>26</sup> Leo Huberman, *age.*, s. 67.

<sup>27</sup> Osman Tezgel, *agm.*, s. 102.

değişmekte, ancak genel anlamda iki ile yedi yıl arasında bir süre olarak belirlenmektedir<sup>28</sup>. Çırak, başarılı bir şekilde eğitim sürecini tamamladıktan sonra kendisi usta olarak dükkanını açabilmekte, eğer o işin gerektirdiği alet ya da sermayeye sahip değilse de başka bir usta yanında kalfa olmak suretiyle ücretli olarak çalışabilmektedir. Usta, çırak ve kalfa üçlüsü üretimin her kademesinde söz sahibi olmakta, bu da hem yapılan işte zanaatkarların haz duymasına hem de çalışma ilişkilerinin dolaysız bir seyir göstermesine imkan tanımaktadır<sup>29</sup>.

Batı Avrupa'da ve Türk toplumunda 19. yüzyıla değin devam eden lonca sisteminin temeli menfaat birliği olarak ifade edilmektedir<sup>30</sup>. Bu birlik de sadece çalışma hayatını değil birçok alanı kapsayan bir birliktir. Özellikle Türk toplumunda 12. yüzyılda ortaya çıkan Ahilik adı verilen teşkilatla çalışma hayatının dışında sosyal ve dini boyutları da ağır basan bir sistem oluşturulduğu belirtilmektedir<sup>31</sup>. Aynı alanda çalışan zanaatkarlar kendi esnaf loncalarını kurmak suretiyle, hem ustası hem kalfası hem de çırağı aynı loncada yer alarak benzer sorunların üstesinden birlikte gelmeye çalışmaktadır<sup>32</sup>. Her ne kadar aralarında hiyerarşik bir düzen bulunsada loncaya üye olan herkesin hakları bulunmaktadır. Loncada bir nevi kardeşlik duygusuyla hareket edilmekte, üyelerin refahı gözetilmekte, zor duruma düşen üyeye de hep birlikte yardım etme düşüncesi hakim olmaktadır. Şüphesiz ki bu dönemin çalışma ilişkileriyle Sanayi Devrimi sonrası karşımıza çıkan çalışma ilişkileri arasındaki farklılık dikkat çekicidir.

### 1.1.2. Sanayi Devrimi'nden Küreselleşmeye Kadar Olan Dönem

Gelişen pazarlar, üretimin artışı, aynı doğrultuda köylünün de pazar için üretim yapma ihtimaline kavuşması ticaretin gelişmesinde büyük rol oynamış, tüm bunlar da burjuva olarak ifade edilen yeni bir sınıfın doğuşuna ve giderek büyümesine zemin hazırlamıştır<sup>33</sup>.

---

<sup>28</sup> Leo Huberman, *age.*, s. 67.

<sup>29</sup> Neslihan Yıldız, *agt.*, s. 8.

<sup>30</sup> Mehmet Ali Noyan, *Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007, s. 33.

<sup>31</sup> Abdullah Turan, Kudret Safa Gümüş, "Türk Dünyasında Kültür, Sosyal Dayanışma ve Birlik Köprüsü Olarak Ahilik Teşkilatı ve Bağlamda Türk Devletlerine Öneriler", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C: 8, S: 41, Aralık 2015, s. 598.

<sup>32</sup> Leo Huberman, *age.*, s. 68.

<sup>33</sup> Meryem Koray, *Sosyal Politika*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara 2012, s. 38.

Şehirlerdeki zanaat loncaları önemini yitirmeye başlamış, kapalı aile sistemi olarak adlandırılan bir üretim modeli devreye girmiştir<sup>34</sup>.

Tüccar, ham madde ile gerekli bütün yardımcı malzemeleri yanında çalışana vererek ve ondan sadece emeği ile zanaatini sunmasını isteyerek, çalışanın ürettiği bu malın üzerine kar da koymak suretiyle satmaya başlamıştır<sup>35</sup>. Bununla artık kapitalist üretim sürecine girildiğine işaret eden bir çalışma ilişkisinin başladığını söylemek mümkündür. Çünkü artık malın üretimi ile satışı için, farklı aşamalar, farklı mekanlar ve farklı kişiler gündeme gelmekte, ustanın sürecin tüm aşamasına hakim olduğu sistem arka planda kalmaktadır.

Feodal toplum yapısının çözülmesiyle birlikte kapitalist toplum yapısı ortaya çıkmaya başlamış, önce serflikten sonrasında da usta – kalfa – çırak arasındaki hiyerarşik ilişkiden ve üstlerindeki hakimiyetten kurtulan bireyler, üretici ve mal sahibiyken, ücretli işçilere ve mülksüzler ordusuna dönüşmeye başlamıştır<sup>36</sup>. Ekonomik ve toplumsal anlamda yaşanan bu köklü değişimle birlikte sanayileşme hareketleri ortaya çıkmış, 1768’te James Watt’ın ürettiği buhar makinesinin ticari anlamda piyasaya sürülmesiyle birlikte de dokuma sektöründe bir devrim yaratılarak sadece insan gücüyle elde edilemeyecek bir üretim kapasitesi devreye girmiştir<sup>37</sup>. 1785 yılında Edmund Cartwright tarafından bulunan dokuma makinesiyle birlikte teknolojik anlamda üretimdeki bu yeniliklerin izlerinin 1825 yılında İngiltere’de endüstriyel katma değerin, tarımsal katma değeri aşmasıyla tarihe geçtiği vurgulanmaktadır<sup>38</sup>.

İş gücünün üretimden uzaklaşarak sermayeye bağımlı hale gelmesi, üretimin makineleşmesi, fabrikaların sayısındaki artış ve giderek büyüyen pazarlar sanayi devrimiyle kaçınılmaz hale gelmiştir. Sanayi devrimiyle başlayan bu sürecin başlangıcı piyasa üzerinde devletin herhangi bir etkisinin olmadığı, ticari ve hukuki ilişkilerin ikili anlaşmalarla yürütüldüğü ve ekonomik anlamda liberalizmin söz konusu olduğu serbestlik dönemidir<sup>39</sup>. Devletin kendisini piyasanın dışında bırakmasıyla birlikte çalışanların sömürülmesi, ücretlerin

---

<sup>34</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.* , s. 22.

<sup>35</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.* , s. 22 - 23.

<sup>36</sup> Karl Marx, *Kapital Cilt 1* , Çev.: Mehmet Selik, Yordam Kitap, İstanbul 2011, s. 688; Ayşe Buğra, *Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika*, İletişim Yayınları, İstanbul 2011, s. 31.

<sup>37</sup> Meryem Koray, *age.*, s. 42; Arif Yavuz, "Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri", *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak 1995, s. 25.

<sup>38</sup> Aysen Tokol, Yusuf Alper, *Sosyal Politika*, Dora Yayınları, Bursa 2011, s. 8.

<sup>39</sup> Ersan Bocutoğlu, *İktisadi Düşünceler Tarihi*, Murathan Yayınevi, Ankara 2012, s. 47.

düşük olması, hastalıkların artması, tüm bunların etkisiyle aile hayatında yaşanan sıkıntılar şeklinde birçok olumsuz sonuç ortaya çıkmış, devlet çalışanın yanında olmadığı gibi çalışanların da birlik olup kendilerini işveren karşısında korumalarına engel olduğu için üstesinden gelinmesi mümkün olmayan toplumsal bunalımlar gerçekleşmiştir<sup>40</sup>.

Serbestlik döneminde devlet çalışma ilişkilerine de müdahale etmediğinden, işçiler, işveren tarafından dayatılan sözleşme şartlarına uymak durumunda kalmış, ağır çalışma koşulları ve işsizlik arasında adeta gidip gelmiştir. Artan zenginliğe rağmen bu zenginlikten pay alamayan işçilerin ücretlerindeki azalış ve burjuvanın zenginlikten en çok yarar sağlayan taraf olması toplumda sınıflar arasındaki dengesizliği had safhaya ulaştırmıştır<sup>41</sup>. Hal böyle olunca artık devletin duruma müdahale etmesi kaçınılmaz olmuştur.

Devlet, sanayi devrimiyle ortaya çıkan olumsuz koşulları gidermek zorunda kalmış ve pasif rolünü terk etmek suretiyle işçi – işveren arasındaki ilişkileri düzenleyici önlemler almak durumunda kalmıştır<sup>42</sup>. İlk olarak 1802 yılında İngiltere’de çocuk çalışanların haklarını korumayı amaçlayan bir kanun yürürlüğe girmiş, devamında da sanayi devriminin etkilediği diğer Avrupa ülkelerinde de çalışma ilişkilerinin ele alındığı yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır<sup>43</sup>. İlk yasal hareketlerin fabrika işçilerine ve maden işçilerine yönelik olmasıyla birlikte sonrasında tarım işçileri, gemi işçileri ve diğer işçileri de kapsamak suretiyle daha geniş kesimleri etkileyen koruyucu yasalar oluşturulmuştur<sup>44</sup>.

Devletin çalışma hayatında aktif rol oynamaya ve çalışanları koruyucu müdahalelerde bulunmaya başlamasının devamında işçilerin kendi kendilerine de destekte bulunabilmelerine olanak tanınmış, oluşturdukları örgütlerle, çalışma şartlarının şekillenmesinde çalışanların da belirleyici olabilmesine fırsat verilmiştir<sup>45</sup>.

Sanayi devrimi sonrasında çalışma ilişkilerinde yaşanan bu değişimlerin yanı sıra artık emeğin örgütlenmesinin ve idaresinin de sorunlu olmaya başladığı, bu sorunları ilk olarak ele

---

<sup>40</sup> Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, *age.*, s. 24 – 25.

<sup>41</sup> Aysen Tokol, Yusuf Alper, *age.*, s. 11.

<sup>42</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul 2015, s. 8.

<sup>43</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 8.

<sup>44</sup> Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 16.

<sup>45</sup> Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 1.

alanın da Charles Babbage olduğu belirtilmektedir<sup>46</sup>. Charles Babbage'ın 1832'de kaleme aldığı "İşbölümü Hakkında" isimli eserinde, emeğin üretim sürecinde parçalanması gerekliliğinin ve parçaların birbirinden ayrı basitlik düzeylerinde olması gerektiğinin altı çizilmektedir<sup>47</sup>. Ancak sanayinin gelişmesiyle işletmelerin ve iş hacminin büyümesi daha kapsamlı bir şekilde emeğin irdelenmesini gerektirmiş ve yeni örgütlenme türlerine ihtiyaç hasıl olmuştur.

F. Winslow Taylor tarafından 1911 yılında yayımlanan "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" adlı kitapta emeğin daha verimli kullanılması gerekliliğiyle ilgili bir görüş gündeme getirilmiş ve bu doğrultuda üretim sürecinde emeğin daha verimli kullanılabilmesi adına bir planlama yapılmak suretiyle işin bütün aşamalarının tasarlanması düşüncesine yönelik bir anlayış ortaya çıkarılmıştır<sup>48</sup>. Bu dönemde işletme sahipleri, işçilerin vasıflarını tespit etmek suretiyle tasnifi gerçekleştirmiş ve çalışanlara uymaları gereken iş akış şemaları tatbik etmiş, işçinin yapmak zorunda olduğu işin miktarını da tespit ederek işi süresinden önce bitirenlere ödül vermeleri suretiyle şekillendirilen bir sistem uygulanmıştır<sup>49</sup>. Emeğin adeta bir makineymiş gibi kullanıldığı sistemde hem vasıfta düşüş hem de işçinin yabancılaşması gibi durumlar ortaya çıkmıştır. Çünkü işçi kendisine biçilen rolü oynamaya mahkum edilmiş, bu bağlamda da kendini geliştirme imkanından mahrum bırakılmış, sadece önüne gelen işe odaklanması suretiyle de bir yarış ortamına terk edilmiştir.

20. yüzyılın başlarında yaşanan krizlerle birlikte özellikle ekonomik ve toplumsal alanlarda ortaya çıkan değişimler, Taylorist üretim biçiminin kitle üretimine yansması olarak değerlendirilen ve ilk olarak Henry Ford'un otomobil fabrikalarında uygulanan Fordizm'i ortaya çıkarmış, artık üretimde standartlaşma, montaj hattı kullanımıyla işin işçinin önüne gelmesi, süreklilik ve buna dayalı olarak stoklaşma, iş örgütlenmesinde astlık – üstlük ilişkisi, bürokrasi gibi kavramlar ön plana çıkmıştır<sup>50</sup>.

---

<sup>46</sup> Tolga Alkan, *Esnek Çalışma Biçimleri ve "Çağrı Merkezi" Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 22.

<sup>47</sup> Tolga Alkan, *agt.*, s. 22.

<sup>48</sup> Murat İkişler, *Türk Hukukunda Esnek Çalışma*, Adalet Yayınevi, Mayıs 2012, s. 9.

<sup>49</sup> Murat İkişler, *age.*, s. 9.

<sup>50</sup> Murat İkişler, *age.*, s. 10 – 11.

1950 – 1973 yılları arası Fordizmin altın çağı olarak nitelendirilmekte, bu süreçte toplumlarda gelir artışının yaşandığı, sanayileşmiş ülkelerde kişi başına düşen gelirin artış gösterdiği, çalışma ilişkilerinde gerek bireysel anlamda gerek toplu ilişkiler açısından iyileştirmeler yapıldığı, devletin emeği koruyucu konumda olduğu, kitle üretimi ile de maliyetlerde azalış olduğu görülmektedir<sup>51</sup>. Ancak bu toz pembe görünen dönem uzun sürmemiş, özellikle 1970’lerden itibaren ortaya çıkan arz fazlalığı ve Fordizm’in talebe dayanan yapısıyla sistem çökmüş, bunun yanı sıra tüketimin üretimle aynı doğrultuda artış göstermemesi, tüketicilerin standart ürünlerden ziyade bireysel tercihlerine yönelik ürünlere talep göstermesi ve bunların yanında petrol fiyatlarındaki artış sistemde değişiklikleri zorunlu kılmıştır<sup>52</sup>.

Fordizmin yaşadığı bu çöküşle birlikte tüketicilerin ihtiyaçlarını baz alan, onlara çeşitli alternatifler sunmak suretiyle seçim hakkı tanıyan ve bunu yaparken de kaliteyi ön planda tutan Post – Fordist üretim tarzı şekillenmiştir. Bu yeni sistemde hem üretimde hem de çalışma hayatında esneklik modeli baskın olarak uygulanmakta, geleneksek kavramlar yerini bu yeni düzene ve yeni ilişki türlerine bırakmaktadır. Teknolojideki gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan üretim teknikleri, işletmelerin rekabet ortamında kendine yer bulabilmek adına maliyetleri düşürücü yöntemlere başvurmaları günümüze kadar uzanan ve tüm dünyayı etkileyen yeni bir sürecin başlangıcı olmuştur.

### **1.1.3. Küreselleşme Sonrası Dönem**

Dünyanın sürekli bir değişimle karşı karşıya kaldığı geçmişten günümüze her anlamda köklü değişimlerin yaşandığı aşıkardır. Yaşanan krizler sonrası artık yeni bir sistem arayışı gündeme gelmiş ve bu arayış da emeğin örgütlenmesi, üretim süreci, dolayısıyla ekonomik ve toplumsal yapı olmak üzere birçok alanı etkileyen küreselleşme kavramını karşımıza çıkarmıştır.

Küreselleşme (globalization) kavramı 1960’lı yıllarda ortaya çıkmış olmasına rağmen, 1990’lı yıllarda önemi anlaşılan ve en fazla tartışılan konulardan biri haline gelmiştir. Bu kadar önemli bir kavram olarak şekillenmesinin altında yatan nedenler hızla ilerleyen

---

<sup>51</sup> Mehmet Ali Noyan, *age.*, s. 67.

<sup>52</sup> Neslihan Yıldız, *agt.*, s. 24; Murat İkizler, *age.*, s. 14 – 15.

teknolojinin yanı sıra ulaşımın, iletişimin gelişmesi, ticaretin uluslararası bir boyut kazanmasıyla birlikte dünya çapında bir rekabet anlayışının oluşmasıdır.

Küreselleşmenin pek çok farklı tanımı yapılmakla birlikte, dar anlamda yapılan bütün tanımlarda gördüğümüz ortak nokta uluslararası ticaretin serbestleştirilmesiyle sermayenin akışkan hale gelmesidir. Geniş anlamda ise küreselleşme, kültür, sağlık, ekonomi, iletişim gibi çeşitli alanların uluslararası platformda etkileşime uğrayarak yeni bir boyut kazanması şeklinde değerlendirilmektedir<sup>53</sup>. Basit ve kısa bir tanım yapacak olursak da, küreselleşme, dünya çapında yapılan işbölümünden başka bir şey değildir. Ancak bu işbölümü, gelişmiş ülkelerin geliştirmekte olan ya da az gelişmiş ülkeleri sömürmesi olarak da nitelendirilebilir<sup>54</sup>. Nitekim, ticaretin uluslararası boyutta serbestleşmesiyle artan rekabet ortamında, verimliliği ve kalite gücünü elinde tutan ülkeler lider konuma geçerek, tüm piyasaya istedikleri gibi yön verir hale gelmiştir<sup>55</sup>.

Ulus devletin, uluslararası arenadaki etkin rolünün küreselleşmeyle birlikte değiştiğini, mal, hizmet ve sermaye akışının son derece hızlı seyrederek bir vaziyete gelmesiyle birlikte ulusal ekonomilerin artık neredeyse ayrılmaz bir biçimde birbirine bağlandığını söylemek mümkündür. Enformasyon devrimi olarak da tanımlanan bu dönüşümün temel sebebi hiç kuşkusuz bilişim ve iletişim alanındaki teknolojik devrimle birlikte sağlanan üretim, tüketim ve değişim sürecinin son derece hız kazanması ve serbest hale gelmesidir<sup>56</sup>. Tüm bunların yanı sıra devletin piyasadaki aktif rolünü pasifize etmesi ve piyasanın arz – talep anlamında kendi haline bırakılması, emeğin korumasız kalması, refah devleti uygulamalarının terk edilmesi ve en önemlisi çalışma ilişkilerinin esnekleşmesiyle birlikte neoliberal düşüncenin doğuşu küreselleşmenin de önlenemez bir yükselişe geçmesine etkendir<sup>57</sup>. Küreselleşmenin çalışma yaşamına etkisi de bizi esneklik kavramına götürmektedir.

---

<sup>53</sup> Gülşen Sarı Gerşil, *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2004, C. 6, S. 1, s. 147 – 148.

<sup>54</sup> Faruk Kocacık, "Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sivas Aralık 2001, C. 25, S. 2, s. 193.

<sup>55</sup> Banu Uçkan, "Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü", *Çimento İşveren Dergisi*, Mart 1998, s. 5.

<sup>56</sup> Murat İkizler, *age.*, s. 16.

<sup>57</sup> Aysen Tokol, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Dora Yayıncılık, Ekim 2008, s. 10 – 11.

## 2. KÜRESELLEŞMEYLE ORTAYA ÇIKAN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Küreselleşmeyle birlikte artan rekabet, beraberinde ekonomik krizleri de getirmiş, özellikle 1970'li yıllarda yaşanan krizler Altın Çağ'ı sonra erdirerek, ekonomik büyümenin yavaşlamasına ve işsizliğin yaygınlaşmasına neden olmuştur<sup>58</sup>. İşletmeler de, küresel rekabet sürecine ayak uydurabilmek adına maliyetleri azaltma yoluna gitmiş, maliyetlerde en önemli kalemi oluşturan işçilik maliyeti olduğu için de düşük ücretli ya da kaçak işçi çalıştırmayı tercih etmiştir. Bu süreçte kendilerine yer bulamayan ve küresel rekabete yenik düşen kurumlar da tasfiye aşamasına girerek, işçilerini işten çıkarmak durumunda kalmıştır<sup>59</sup>. Tüm bunlar işsizliğin artmasına ve yoksulluğun yaygınlaşmasına neden olmuştur. Böylece çalışmanın hak olma niteliğini kaybettiği söylenebilir.

### 2.1. Çalışma Hakkının Önemi Yitirmesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesine göre:

“1. Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

3. Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir.

4. Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.”

Bildirgede bu şekilde ele alınan çalışma hakkı, herkesin, hakkı ve ödevi olarak nitelendirilmiş, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almak devletlerin

---

<sup>58</sup> Aysen Tokol, Yusuf Alper, *age.*, s. 22.

<sup>59</sup> Candan Albayrak, "Küreselleşme ve Ekonomik Krizlerin İş Hukukuna Etkisi", *TBB Dergisi* 2012, s. 168.

yükümlülüğü altına alınmıştır. Yani, çalışmayı hak olarak kabul eden devlet, işgücünün eğitiminden iş bulmaya, çalışma koşullarının iyileştirilmesinden işsizlik sigortasına kadar birçok uygulamayı hayata geçirmek durumundadır<sup>60</sup>. Ancak küreselleşmeyle birlikte sosyal hakların özellikle de çalışma hakkının önemini yitirdiği yadsınamaz bir gerçektir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi kriz dönemlerinde en çok hak kaybına uğrayan ne yazık ki çalışanlar olmaktadır. Az da olsa bir gelirim olsun diyerek daha azına kanaat eden işçiler, enformel sektörde çalışmaya mecbur kalmakta ve böylece sosyal güvenlik hakkından da yararlanamaktadır.

## 2.2. Çalışma İlişkilerinin Esnekleşmesi

1980 sonrasında ivme kazanan küreselleşme sürecinde sermaye, mal ve hizmet de küresel düzeyde dolaşıma başlamış, böylece emek kullanımı da küresel bir boyut olarak, küreselleşen bir iş gücü piyasası gündeme gelmiştir<sup>61</sup>. Bu süreci takiben işletmeler de yeniden yapılanmak durumunda kalmış, standart ve seri üretime dayalı Fordist üretim tarzından, müşteri tercihlerini baz alan esnek üretime (Post-Fordist) geçilmiş ve vasıflı işgücünü üretime katma amaçlanmıştır<sup>62</sup>. Nitekim üretimde artık önemli olan, en iyi standartlara sahip malı, en kısa zamanda ve en az maliyetle üretmektir.

Küresel rekabet, şüphesiz ki çalışma hayatını yakından ilgilendiren olgulardan biridir. Bu yüzden de, bu yeni rekabet modeline ayak uydurabilmek için iş ilişkilerinde esneklik yoluna gitmek gündeme gelmekte, işletmeler pazar koşullarına ayak uydurabilmek adına çalışma şekillerinde ve koşullarında bir serbestiye yönelmek durumunda kalmaktadır. Ayrıca, hızla gelişen teknoloji bazı mesleklerin önemini yitirmesine, yeni sektörlerin oluşumuna ve bunun sonucunda yeni mesleklerin gündeme gelmesine neden olmakta, işgücü piyasası sürekli değişen bir yapı arz etmektedir<sup>63</sup>. Gerek küresel rekabetle baş edebilmek gerek de sürekli bir değişime maruz kalan işgücü piyasasına cevap verebilmek adına, işletmelerce, esnek çalışma biçimleri devreye sokulmaktadır.

---

<sup>60</sup> Meryem Koray, *age.*, s. 160.

<sup>61</sup> Meryem Koray, *age.*, s. 211.

<sup>62</sup> Adnan Mahiroğulları, "Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri", *Sosyal Siyaset Konferansları Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı 49. Kitap*, İstanbul 2005, s. 380.

<sup>63</sup> Meryem Koray, *age.*, s. 167.

Esneklik kavramı, temel unsurun değişebilirlik olduğu bir kavram olup, bir sistemin, sisteme yönelen çeşitli etkilere uyumlu olarak karşılık vermesi olarak tanımlanmakta, işgücü piyasası açısından esneklik ise, işletmenin işgücü düzeyini ve zamanlamasını talebe göre değiştirmesi, ücret düzeyini verimliliğe ve ödeme gücüne göre belirlemesi ve hali hazırdaki işçileri talepteki değişimlere göre farklı işlerde görevlendirme yetkisi olarak nitelendirilmektedir<sup>64</sup>.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) 1986'da düzenlettirdiği Dahrendorf Raporu'nda esnekliğin tanımı, sistemlerin, organizasyonların ve bireylerin, yeni yapılanmalar ve davranış biçimlerine uyum göstermek suretiyle değişen şartlara başarılı bir şekilde adapte olma yetenekleri şeklinde yapılmıştır<sup>65</sup>. Farklı tanımlamalar yapılsa da esneklik denilince ortak nokta karşılaşılan sorunların üstesinden gelebilmek adına sisteme uyum göstermedir. Bu anlamda esneklik kimi zaman istihdamın artırılması suretiyle refahın artırılması için bir vasıta olarak görülmekte, kimi zaman da küreselleşen piyasaları ve birlik olmayı yıkıcı bir etki olarak değerlendirilmektedir<sup>66</sup>. İşgücü piyasası açısından genel anlamda kabul edilen yaklaşım ise az zamanda yine az bir maliyet ve gayretle değişime uyum sağlayabilme becerisidir<sup>67</sup>. Bu beceriye sahip olmak, işverenler açısından küresel rekabet ortamında kendilerine yer edinebilmek adına adeta olmazsa olmaz bir gerekliliktir. Devletler de aynı doğrultuda mevzuat düzenlemelerini istihdamdaki esneklikle doğru orantılı olarak gevşetmek durumunda kalmaktadır.

İşgücü piyasasında esnekliğin öğretilde genel olarak kabul görmüş olan bir diğer tanımı ise Standing tarafından 1999 tarihli eserinde yapılmış olan, işgücü piyasalarının toplumda, üretimde ve ekonomide ortaya çıkan farklılıklara uyum gösterme hızı ve miktarıdır<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 122 – 123.

<sup>65</sup> European Commission, Social Europe, *Flexibility and Work Organisation*, Supplement 1 / 95, s. 2, Web: <http://ketlib.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/ket/968/Flexibility%20and%20work%20organization.pdf?sequence=2>, E.T. 24.04.2017.

<sup>66</sup> Oğul Zengingönül, "Sosyal Politika – Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C: 5, S: 4, 2003, s. 158.

<sup>67</sup> Sonay Sakal, *Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Sosyal Tarafların Güvenceli Esneklik Eğilimleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, s. 6.

<sup>68</sup> Jale Taşoğlu, Alp Limoncuoğlu, "4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C. 2, S. 2, 2010, s. 78.

Esneklik olgusunun sınıflandırılmasına gelince yine literatürde genel kabul gören Atkinson tarafından ele alınan model olup, buna göre esneklik, işyeri dahilinde ve haricinde uygulanmasını esas alan içsel – dışsal esneklik, nasıl uygulandığına göre ise işlevsel – sayısal – finansal (ücret) esneklik ayrımlarına tabi tutulmuştur<sup>69</sup>. Gerçekten de iş ilişkileri piyasadaki değişimin aynadaki yansıması olarak görülmekte<sup>70</sup> değişen durumlara adapte olunabilmesi adına gerek çalışma sisteminin gerek çalışma sürelerinin ve yerlerinin farklılaştırılabilmesi esneklik kuralının uygulanabilirliği açısından önem arz etmektedir<sup>71</sup>.

Esneklik odaklı istihdam uygulamalarıyla birlikte işgücü piyasasında bir bölünme meydana gelmekte ve çekirdek – çevresel işgücü olarak adlandırılan ikili bir yapı karşımıza çıkmaktadır<sup>72</sup>. Çekirdek işgücü, işyerinin süreklilik taşıyan ve istihdam güvencesine sahip olan işgücünü ifade etmektedir<sup>73</sup>. Çekirdek işgücü bu bağlamda standart istihdam modelleri çerçevesinde belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı olarak tam süreli ve iş güvencesine tabi olarak çalışan, işletmesel kararlarda söz sahibi, teknolojik gelişmelere açık, donanımlı çalışanları kapsayan bir ifadedir<sup>74</sup>. Çevresel işgücü ise istihdam güvencesinden mahrum olan işgücünü belirtmekte<sup>75</sup>, işverenlerin iş kapasitesi doğrultusunda ihtiyaç hasıl olduğu takdirde istihdam etmeyi tercih ettiği, düşük ücretli ve genel anlamda daha vasıfsız işgücünü ifade etmektedir. Çevresel işgücünün istihdamı da bizi esneklik türlerine yönlendirmektedir.

### 2.2.1. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, işletmelerde işçi alma ve çıkarmalarda, iş güvencesi ile ilgili koruyucu tedbirlerin azaltılması veya kaldırılması amacıyla, iş piyasasında değişen talepler doğrultusunda işgücünün miktarını belirleyebilmede işverene serbesti tanınmasıdır<sup>76</sup>. Bu

---

<sup>69</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 124; Alp Limoncuoğlu, *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik*, Tükelmat, İzmir 2010, s. 8; Jale Taşoğlu, Alp Limoncuoğlu, *agm.*, s. 78.

<sup>70</sup> Emin Zeytinoğlu, "Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S: 22, 2012 / 2, s. 160.

<sup>71</sup> Sonay Sakal, *agt.*, s. 14.

<sup>72</sup> Yücel Uyanık, "Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 / 2, 2008, s. 216; Sonay Sakal, *age.*, s. 14.

<sup>73</sup> Arif Yavuz, *agm.*, s. 30.

<sup>74</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 125.

<sup>75</sup> Arif Yavuz, *agm.*, s. 30.

<sup>76</sup> Sabahaddin Zaim, *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul 1997, s. 30.

doğrultuda, part - time çalışma, geçici çalışma gibi atipik istihdam şekilleri uygulanarak işgücünün gerektiği ölçüde kullanılması amaçlanmakta ve böylece işveren, talebin azaldığı ya da olmadığı dönemlerde işçiye ücret ödeme yükümlülüğünü bertaraf etmektedir.

İşverenlerin işçi alıp çıkarmalarında ya da istihdam edecekleri işçilerin vasıflarını belirleyebilmelerinde özgür olmaları ve yasalarla sınırlanmamaları sayısal esnekliğin uygulanabilirliği açısından önemlidir<sup>77</sup>. Ancak modern İş Hukukunda işçiye iş güvencesinin temin edilmesine yönelik düzenlemeler yapılmasıyla birlikte sayısal esnekliğin sınırlı bir uygulama alanı bulduğunu söylemek mümkündür. Örneğin işçinin iş sözleşmesini feshetmeden önce işçiye ihbar öneli verilmesi, işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli ya da haklı sebeplere dayanması zorunluluğu ve buna aykırı hareket edilmesi halinde işçinin işe iadesi yönünde karar verilmesi ya da işverenin tazminat ödemeye hükmedilmesi gibi yasal düzenlemeler sayısal esnekliği engeller mahiyettedir. Bununla birlikte, küreselleşmenin etkisiyle işverenlerin alt işveren uygulamalarına, geçici iş ilişkilerine, belirli iş sözleşmeleri gibi standart dışı çalışma ilişkilerine yönelmesiyle birlikte sayısal esneklik olgusunun gündemde kalmaya devam ettiği de aşıkardır.

Geleneksek anlamda çalışma ilişkisi denildiğinde kastedilen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle tam gün bir işverene bağımlı olarak çalışmakken, esneklik uygulamalarıyla birlikte bu standartlardan uzaklaşan farklı iş ilişkileri gündeme gelmiştir. Standart dışı çalışma ilişkilerine özellikle gelişmiş ülkelerde sıklıkla rastlanmakta, rekabetin uluslararası boyutlara varmasıyla birlikte 1970'lerden itibaren tüm işverenlerin başvurduğu yöntemler olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>78</sup>.

Standart dışı çalışma şekillerini belirli başlıklar altında sınıflandırmak ve sınırlandırmak mümkün olmamaktadır. Çünkü kişinin kendisine ait bir işyerinde ve yine sahibi olduğu üretim vasıtalarıyla çalışmasından, birden fazla işverenin mevcut olduğu taşeronluk, ödünç iş ilişkisi gibi çalışma ilişkilerine, hatta bildirimsiz çalışma, yabancı ülkelerde kaçak çalışma gibi birçok standart dışı çalışma modelinden söz edilebilir<sup>79</sup>.

---

<sup>77</sup> Fevzi Demir, Gülşen Gerşil, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008 / 2, s. 69.

<sup>78</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 126.

<sup>79</sup> Ali Güzel, İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5313.pdf>, ET: 24.04.2017, s. 210 ; Aysen Tokol, *age.*, 126 – 127;

Uygulamada en çok başvurulan ve dikkat eden şekilleri ise çalışmanın ikinci bölümünde bahsedeceğimiz kısmi süreli çalışma, evde çalışma, uzaktan çalışma, ödünç iş ilişkisi, belirli süreli çalışmadır.

### 2.2.2. Fonksiyonel Esneklik

Fonksiyonel esnekliğe göre, işgücü, işletme içinde değişik birimlerde farklı görevlerde istihdam edilebilecek şekilde eğitilmekte, böylece, çalışanların değişen teknolojik şartlara, iş yüküne ve üretim metotlarına uyum sağlaması olanaklı hale getirilmektedir. Kısacası eğitim yoluyla herkesin her işi yapabileceği kabul edilmektedir<sup>80</sup>. Uygulamaya baktığımızda da ya işe alım prosedüründe kişinin o işyerine ait birden çok pozisyonu doldurabilecek nitelikte olduğunun kontrolü yapılmakta ya da işyerinde eğitim, rotasyon gibi programlara önem verilerek var olan işgücünün yeterlilikleri artırılmaktadır<sup>81</sup>.

Fonksiyonel esneklik, işverenleri kalite ve işgücünün değişkenliği hususlarında yatırım yapmaya zorlamakta ve teknolojik gelişmelerin de etkisiyle insan kaynakları yönetimi konusunda stratejik planlamaları uygulamaya geçirmek kaçınılmaz hale gelmektedir<sup>82</sup>. Bu esneklik türünde işverenler gerek yeni gelişmelerin ortaya çıkması gerek de ihtiyaç hasıl olması halinde bu alanlardaki eksikleri tamamlarken yeni işçi istihdam etmek yerine mevcut işçileri eğitmek ya da sertifikalar temin ettirmek suretiyle kullanmayı tercih etmektedir.

### 2.2.3. Ücret Esnekliği

Küreselleşmeyle birlikte değişen işgücü piyasası koşulları ücretlere de yansımakta, verimlilik, performans ve yetenek gibi bireysel faktörler göz önüne alınarak işletmeler tarafından bir ödeme dengesi kurulmak suretiyle<sup>83</sup> ödüllendirmeye dayalı ücret sistemi benimsenmektedir<sup>84</sup>. İlk başta “eşit işe eşit ücret” prensibine aykırıymış gibi görünen uygulama, artan rekabetle birlikte uzmanlaşmanın da arttığı dikkate alındığında verime daha

---

<sup>80</sup> Sabahaddin Zaim, *age.*, s. 30.

<sup>81</sup> Jale Taşoğlu, Alp Limoncuoğlu, *agm.*, s. 79.

<sup>82</sup> Ali Güzel, *agm.*, s. 211.

<sup>83</sup> Fevzi Demir, Gülşen Gerşil, *agm.*, s. 71.

<sup>84</sup> Pelin Sönmez, "Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam", *Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Ankara 2006, C. 5, No:3 s. 188.

çok önem verir hale gelen işverenlerin, işçileri motive etmek amacıyla ödüllendirme yoluna gitmesiyle şüphesiz ki doğal bir süreç olarak algılanır hale gelmektedir.

Ücret esnekliği bazı olumsuzluklara da neden olmakta, kriz dönemlerinde ayakta kalmaya çaba gösteren işveren, maliyetleri düşürmek adına işçi ücretlerini kısmayı tercih etmekte, işçiler de işsiz kalmamak adına buna göz yummaktadır<sup>85</sup>. Görüldüğü üzere ücret esnekliği iki tür olarak karşımıza çıkmakta, işletme düzeyinde ücret esnekliği, mesleğe, vasıflara göre ücretin farklılaşmasını diğer yandan da ücretlerin, piyasa koşullarına ve yapısal dalgalanmalara uyumu için düzenlenmesini ifade etmektedir<sup>86</sup>.

Ücrette esneklik uygulaması, asgari ücrete ilişkin yasal düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması, işçilerin işteki verimlerine göre ücrete tabi tutulması gibi düzenlemeleri gerekli kılmakta<sup>87</sup> ancak özellikle sosyal devlet ilkesi gereği vatandaşlarına asgari yaşam standartları sağlamakla yükümlü olan devletin asgari ücret uygulamasına mevzuatlarında yer vermemesi halinde çalışma hayatı açısından birçok riskin ortaya çıkması muhtemel hale gelecektir. Aynı zamanda ücretin süreklilik arz etmemesi ve istikrarsız bir yapı sergilemesi çalışanların psikolojilerine de yansımakta, hem kişi mutsuz bir iş ortamı içinde hayatını idame ettirmeye çalışmakta hem de işini ve ücretini garantili olarak değerlendiremediği için geleceğe yönelik büyük kaygılar taşımaktadır.

#### **2.2.4. Uzaklaştırma Stratejileri**

Tüketicilerin bireysel tercihlerinin ön plana alınmasıyla birlikte üretim çeşitlilik arz eden bir yapıya dönmüş, işletmeler için en az maliyetle en kaliteli ürünü üretebilme çabası gündeme gelmiş ve tüm bunlarla birlikte işletmelerin yatırım yaptıkları konular dışında kalan işlerde alanında uzman diğer işverenlere başvurmak durumunda kalması söz konusu olmuştur<sup>88</sup>. Literatürde sanayi taşeronluğu, üretim taşeronluğu ve endüstriyel taşeronluk<sup>89</sup> gibi farklı ifadelerin kullanıldığı bu çalışma türü, Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü

---

<sup>85</sup> Candan Albayrak, *agm.*, s. 173.

<sup>86</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 136.

<sup>87</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 136.

<sup>88</sup> O. Güven Çankaya, Şahin Çil, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 3, 2006, s. 54.

<sup>89</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 134.

tarafından, birçok parçadan meydana gelen ürünün üreticisi ya da montajını yapan işletme ile başka bir işletmenin üretim aşamasının bir kısmını gerçekleştirme adına yapılan sözleşmeyle ortaya çıkan çalışma şekli olarak tanımlanmıştır<sup>90</sup>.

Esnek işyeri uygulaması olarak da ifade edilmesi mümkün olan bu çalışma şeklinde, uzaklaştırma stratejileri yöntemi ön plana çıkmakta, işletmeler, bir takım işleri taşeron firma ya da alt işveren diye adlandırılan üçüncü şahıslara yaptırmaktadır<sup>91</sup>. İşyerinin esnekleştirilmesinde, hızla gelişen teknoloji sonucunda firmaların her alanda yeterli derecede uzmanlaşmaması ve o alanlarda uzman firmaları tercih etmesi rol oynamaktadır.

Üretimdeki piyasa risklerinin azaltma, işgücü maliyetlerini düşürme ve kaliteli hizmet sunmak adına faydalı bir uygulama olarak nitelendirilen<sup>92</sup> alt işveren uygulamasının altında yatan sebepler çoğu zaman işverenlerin bu durumu kötü niyetle kullanmalarına sebep olmaktadır. Şöyle ki, bir yandan çalışanların toplu iş ilişkileri açısından haklarının kısıtlanması amacı gündeme gelmekte<sup>93</sup>, diğer yandan da taşeron işçilerinin kıdeme hak kazanamayacak şekilde istihdam edilmesiyle işverenler hem tazminat ödeme yükümlülüğünü bertaraf etmeyi amaçlamakta hem de işçilerin yıllık ücretli izin haklarından faydalanmalarının önüne geçilmektedir.

### 2.2.5. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma hayatında en mühim konulardan biri de şüphesiz ki çalışanlara iş hayatlarıyla sosyal hayatları arasında denge kurabilmeleri imkanının tanınmasıdır<sup>94</sup>. Bu anlamda işçinin gerek bedeni gerek de ruhsal sağlığının korunması amacıyla çalışma sürelerinin sınırlarının ve boş zamanların belirlenmesi “işin düzenlenmesi” olarak ifade edilmektedir<sup>95</sup>.

---

<sup>90</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 134.

<sup>91</sup> Pelin Sönmez, *agm.*, s.187.

<sup>92</sup> Gülçin Bayram, *Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2009, s. 30.

<sup>93</sup> Öner Eyrenci, "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S:1, 2004, s. 21; Polat Soyer, "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 1, 2006, s. 16.

<sup>94</sup> Burcu Şefika Doğrul, Seda Tekeli, "İş – Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi (Online)*, C: 2, S: 2, 2010, s. 13.

<sup>95</sup> Cevdet İlhan Günay, "Çalışma Sürelerinde Esneklik", *Kamu-İş*, C:7, S: 3/2004, s. 6.

Geleneksel çalışma süresi denildiğinde kastedilen günün belli saatlerinde ve haftanın belirli günlerinde tam gün olmak kaydıyla ifa edilen çalışma olup, bu şekil çalışmada tüm çalışanların işe hangi saatte başlayıp hangi saatte son vereceği, molalarını hangi aralıkta ve ne süreyle yapacağı belirlenmektedir<sup>96</sup>. Kitle üretimini esas alan Fordist üretim şeklinde uygulama alanı son derece geniş olan geleneksel çalışma ilişkileri<sup>97</sup>, 1970'lerden itibaren küreselleşmenin ve müşteri taleplerini ön planda tutan üretim modellerinin yaygınlaşmasıyla ihtiyaca cevap vermekten uzak kalır hale gelmiştir.

Küreselleşmeyle birlikte esnek çalışma süreleri gündeme gelmiş, özellikle işçi sendikalarının çalışma sürelerinin azaltılması yönündeki talepleri<sup>98</sup>, işletmelerin kendi çıkarlarını korumanın yanı sıra işçilerin de menfaatlerini gözeterek işi düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Nitekim işgücü piyasasına baktığımızda esnek çalışma şekillerini en çok tercih edenler kadınlar, gençler, öğrenciler, emekliler olmaktadır. Her birinin esnek çalışma sürelerini tercih sebebi farklılık göstermekte, örneğin kadınlar aynı zamanda ev işlerini, çocuk bakımını da üstlenmek durumunda olmaları hasebiyle, emekliler yaşları sebebiyle tam gün yoğun bir tempoyla iş yaşamında bulunmaya katlanamayacak olmaları ve öğrenciler de çalışmanın yanı sıra eğitimlerine de devam etmek zorunda kalmaları gibi sebeplerle çalışma hayatında daha esnek bir şekilde bulunmak istemektedirler.

Çalışma sürelerinde esnekliğe duyulan ihtiyaç, sadece işçi tarafından gelmemekte, aynı zaman da talepte yaşanan değişimlere ayak uydurabilmek ve her an bu talepleri yerine getirebilmek adına işverenlerin de gündemine gelmektedir. Hal böyle olunca esnek çalışma süreleri çalışma hayatında kayda değer bir yer teşkil eder hale gelmiştir.

Çalışma süreleri açısından esneklik uygulamalarını çok fazla türü olması sebebiyle birkaç madde şeklinde sınıflandırmak mümkün olmasa da uygulamada en çok karşılaşılan modelleri esas alınmak suretiyle, esnek zaman, yoğun çalışma, telafi edici çalışma ve vardiya çalışma olarak ele alınması mümkündür. Zaman açısından esnekliği sağlamayı hedefleyen bu uygulamalarda gerekçenin rekabet gücünün muhafaza edilmesi olarak gösterilmesine karşın, arka planda yer alan ama asıl amaç olarak nitelendirilenin normal çalışma süresinin dışında

---

<sup>96</sup> Murat İkizler, *age.*, s. 27 – 28.

<sup>97</sup> Murat İkizler, *age.*, s. 28.

<sup>98</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 137.

yapılan çalışmaların gerek yasalar gerek de toplu iş sözleşmeleri ile fazla çalışma dahilinde değerlendirilmesi suretiyle zamlı ödenmesini engellemek olduğu ifade edilmektedir<sup>99</sup>.

### 3. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN GELİŞİM SÜRECİ

#### 3.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi

Genel anlamda İş Hukukunun gelişim süreci üretimin geçirdiği süreçle yakından ilgilidir. Sanayi devrimiyle birlikte tüm Dünya'da yaşanan sosyal, ekonomik ve en önemlisi teknolojik değişimler, sanayinin ülkemizde çok geç kurulması sebebiyle biraz daha gecikmeli etkilemiş olsa da Cumhuriyet öncesi ve sonrası dönemlerde gelişen çalışma ilişkileriyle hukuk sistemimizin de çeşitli değişimler geçirdiğini ve bu doğrultuda şekillendiğini söylemek mümkündür. Sanayileşmenin gecikmeli olarak ülkemize tesir etmesi hem devletin çalışma hayatında aktif rol üstlenmesini hem de kendi kendine yardım mekanizmalarının kurulmasını ötelemiştir.

Tanzimat dönemine gelinceye değin hukuk sistemimizde kaynak olarak örf ve adet kuralları ön plandadır. Ortaçağda Avrupa'da çalışanların birbirlerine destek olmak adına oluşturdukları mesleki örgütler dinin çalışma ilişkilerine olan etkisiyle birlikte zaviye olarak oluşturulmuştur<sup>100</sup>. Yine bu dönemde Fütüvetname denilen metinlerde herhangi bir işe ya da sanata dahil olmak için aranan şartlar düzenlenmiş, astlık – üstlük ilişkisi içerisinde usta, kalfa ve çırak olarak kabul edilebilmek adına dini törenlerle gerçekleştirilen üst aşamaya geçiş yöntemleriyle bir ilişkiler bütünü belirlenmiştir<sup>101</sup>.

Dönemin gerekleri doğrultusunda dinin mesleki örgütlere olan etkisinin azalmasıyla birlikte 12. yüzyıldan itibaren her dinden esnafi kapsayan lonca adı verilen birliktelikler kurulmuş ve yapılan işe ya da sanata yönelik sorunların giderilmesi amaçlanmıştır<sup>102</sup>.

---

<sup>99</sup> Hacer Ansal, *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post - Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)*, Birleşik Metal - İş Sendikası, 1999, s. 4.

<sup>100</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015, s. 6.

<sup>101</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 6.

<sup>102</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 7.

Loncalar, üyelerini örf ve adet kurallarına bağlı kalmaya zorlamakta ve yardım sandıklarıyla dayanışmayı ön planda tutmaktadır<sup>103</sup>. Yine, Orta sandığı adı verilen uygulamayla, üyelerin karşılaştığı ölüm, sakatlık, hastalık gibi sosyal risklerde yardım yapılmaktadır<sup>104</sup>. Osmanlı'da sanayileşme öncesi devirlerde ekonomi korporatif bir düzenle işlemekte, üretim ve çalışma ilişkileri mesleki birliktelikler aracılığıyla sürdürülmekteydi<sup>105</sup>. İmparatorluğu'nun kuruluşundan itibaren faaliyetlerine rastlanan Ahi tarikatı, Futnat tarikatı da esnaf birlikleri olarak faaliyette bulunmuşlardır<sup>106</sup>. Bu birliklerde usta – kalfa – çırak ilişkisinde amaçlanan baba ile çocuk arasındaki samimiyeti ve hisleri yakalamak olmuştur<sup>107</sup>. Hatta duygusal bağlar o kadar ön planda tutulmuş ki çalışana yaptığı iş karşılığında verilecek ücretin işçinin teri kurumadan sunulması gerekliliği esas alınmıştır<sup>108</sup>.

Kütahya Şer'i Mahkemesi kayıtlarına göre tarihte ilk toplu sözleşme olarak nitelendirilen, Müderris Muhyazade Muhiddin Efendi, İbrahim Çavuş, Abdülkadir Çavuş ve Salih Çavuş'un hakemliğinde imzalanarak Kütahya Kadısı Ahmet Efendi'nin icazetiyle uygulanan bir düzenlemede 1776'da fincan üreten 24 işyeri ile çalışanlar arasındaki ilişkilere yönelik, usta – kalfa ve çıraklara günde belli bir adet ürün meydana getirmeleri durumunda işyeri tarafından verilecek ücret belirlenmiş, sözleşmeye aykırı davrananlara hürriyeti bağlayıcı müeyyidelere varan hükümler öngörülmüştür<sup>109</sup>.

Çalışma hayatına ilişkin esaslar içeren 1845 tarihli Polis Nizamnamesi “işini gücünü bırakarak sırf insanların işlerini bırakmaları amacıyla olan amele ve işçi takımlarının, toplantı ve kalabalıklarının ve gerekse bu türlü kamu güvenliğini bozacak her türlü karışıklık ve bozgunculuk çıkarıcı derneklerin ortadan kaldırılması ve yok edilmesi ile karışıklık çıkmasının önünün alınması önlemlerine girişilmesi ve sürekli olarak bunun için çaba gösterilmesi” şeklinde polislerin sorumluluklarını düzenlemek suretiyle bir nevi kendi

---

<sup>103</sup> Faruk Andaç, *İş Hukuku*, Detay Yayıncılık, Ankara 2016, s. 20 – 21.

<sup>104</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 10.

<sup>105</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 41.

<sup>106</sup> Faruk Andaç, *age.*, s. 20.

<sup>107</sup> Hakim Çelik, Ozan Bingöl, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin Yayınevi, Bursa 2016, s. 3.

<sup>108</sup> Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 8 – 9.

<sup>109</sup> Necdet Sevinç, *Osmanlı'nın Yükselişi ve Çöküşü*, 6. Baskı, İstanbul 1999, s. 252 (Aktaran: Müjdat Şakar, *age.*, s.9).

kendine destek hareketlerine karşı önlem almak gerekliliğini içeren bir düzenleme getirmiştir<sup>110</sup>

Osmanlı döneminde sendikacılık anlamında çeşitli örneklere 19. yüzyıl sonlarına doğru rastlanmakta, ilk oluşum olarak çalışanlara yardım amacı taşıması sebebiyle her ne kadar tam anlamıyla bir sendika özelliği taşıdığı kabul edilmese de 1871’de kurulmuş olan Ameleperver Cemiyeti gösterilmekte, ancak sendikal anlamda nitelendirilebilecek bir diğer oluşum olan 1895’te Tophane işçileri tarafından kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti’nin ilk sendika olarak kabul edilmesi gerekliliği ileri sürülmektedir<sup>111</sup>.

Tanzimat dönemiyle birlikte örf ve adet kurallarının yanı sıra mevzu hukuk da oluşturulmaya başlanmış ve bu dönemde önemli bir kodifikasyon olan Mecelle 1877 yılında uygulanmaya başlanmıştır<sup>112</sup>. Mecelle’de çok kapsamlı düzenlemeler olmamak kaydıyla çalışma ilişkilerinden bahsedilmiş, “İcare – i adem” başlığı altında kişinin kirası anlamında nefisini kiraya veren kişi olarak işçi tanımlaması yapılmış, ilkel toplumdaki kölelik müessesesini andıran bu düzenlemede işçi, adeta, hem birlikte yaşadığı hem de çalıştığı işverenine maddi ve manevi olarak bağlı bir konumda düzenlenmiştir<sup>113</sup>.

1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi çalışma hayatına ilişkin bir diğer düzenleme olarak karşımıza çıkmakta, her ne kadar uygulama alanı bulamasa da ekonomik yönleri ağır basan hükümlerde Ereğli Kömür Havzası’nda çalışan işçilerin verimlerini artırmanın amaçlandığı, devamında işbu nizamnamenin noksan hususlarını gidermek adına 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi çıkarıldığı görülmektedir<sup>114</sup>. Bir diğer dikkat çeken nokta da adı geçen düzenlemelerle artık işçinin rızası ile ücret karşılığında istihdam edileceği hususun vurgulanmış olduğu ve devamında işçi sağlığına ve iş güvenliğine yönelik hükümlerin de yer almış olmasıdır<sup>115</sup>.

---

<sup>110</sup> Murat İkizler, *age.*, s. 44.

<sup>111</sup> Adnan Mahiroğulları, "Osmanlı Döneminde Kurulan İki İşçi Cemiyeti (Tütün Amelesi Saadeet Cemiyeti, İzmir Elbise Amelesi Cemiyeti)", *Çalışma ve Toplum*, 2015 / 3, s. 12; Can Tuncay, Burcu Savaş, *Toplu İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 7.

<sup>112</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 7.

<sup>113</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 7.

<sup>114</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 42; Faruk Andaç, *age.*, s. 21.

<sup>115</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 7 - 8.

Meşrutiyet döneminde iş yaşamıyla ilgili yasal düzenlemelere devam edilmek suretiyle özellikle işçilerin maruz kaldığı zor çalışma şartları ve akabinde karşılaşılan grevler üzerine 1909'da Tatil – i Eşgal Kanunu kabul edilmiştir<sup>116</sup>. İlgili yasayla kendi kendine destek olma hususunda çeşitli sınırlamalar getirilmiş, hükümetin onayıyla oluşturulan ve kamu hizmetleriyle alakalı konularla iştigal eden kuruluşlarda sendika örgütlenmelerine izin verilmemiş, işçi – işveren arasındaki kolektif uyuşmazlıklarda önceden belirlenen mümessiller aracılığıyla sorunların giderilmesine ilişkin uzlaştırma yolu benimsenmiş ve taraflar uzlaşmıca kadar da işçilere grev yaptırmak yasaklanmıştır<sup>117</sup>. Aynı dönemde çıkarılan Cemiyetler Kanunu da kural olarak dernek kurma serbestisini getirmiştir<sup>118</sup>.

Cumhuriyet ilan edilmeden önce yalnızca kömür faaliyetlerine ilişkin maden çalışanlarının asgari işe başlama yaşı, ücretleri, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi hususları içeren ve işçiyi gözetme amacı güden 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun (1921) ve 114 sayılı Kömür Tozları Kanunu çıkarılmıştır<sup>119</sup>. 151 sayılı kanunda dikkat çekici düzenlemeler bulunmaktadır. Şöyle ki, çalışma süresinin günde sekiz saatle sınırlı olması, çalışma süresinin aşılması halinde ücretin bir kat artırılmak suretiyle verilmesi, madene giriş – çıkışlarda harcanılan sürenin günlük çalışma süresine dahil edilmesi gibi hususlar çalışma hayatı açısından son derece önemli düzenlemelerdir<sup>120</sup>.

1923'te İzmir'de gerçekleşen Türkiye İktisat Kongresi ile de çalışanların menfaatleri irdelenmiş, örgütlenme haklarının verilmesi ve çalışma hayatındaki emniyetlerinin sağlanması konularında değerlendirmeler yapılmıştır<sup>121</sup>.

---

<sup>116</sup> Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 28; Murat Demircioğlu, Tankut Centel, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 26; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 8.

<sup>117</sup> Murat Demircioğlu, Tankut Centel, *age.*, s. 26; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 8; Can Tuncay, Burcu Savaş, *age.*, s. 7.

<sup>118</sup> Can Tuncay, Burcu Savaş, *age.*, s.8.

<sup>119</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 9; Murat Demircioğlu, Tankut Centel, *age.*, s. 26.

<sup>120</sup> Müjdat Şakar, *age.*, s. 10.

<sup>121</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 9; Murat Demircioğlu, Tankut Centel, *age.*, s. 26.

### 3.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte 2 Ocak 1924'te 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu<sup>122</sup> kabul edilmiş, kanun gereğince kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarına haftada bir gün süreyle tatil yapma hakkı tanınmıştır<sup>123</sup>. Devamında 1926 yılında Medeni Kanun<sup>124</sup> ve Borçlar Kanunu<sup>125</sup> çıkarılmış, Borçlar Kanunu'nda "Hizmet Akdi" başlığı altında çalışma hayatına ilişkin hükümlere yer verilmiştir<sup>126</sup>.

1927'de 1055 sayılı Teşviki Sanayi Kanunu ile işverenlerin devletin öncülüğünde sanayi sektörüne katılımlarının artmasıyla hem işveren sayısında hem de aynı doğrultuda çalışan kesimdeki artışla birlikte çalışma ilişkilerini ele alan bir kanuna ihtiyaç son derece artmış ve 1936'da kabul edilen 3008 sayılı<sup>127</sup> İş Kanunu 15 Haziran 1937'de yürürlüğe girmiştir<sup>128</sup>. Kanunda ondan fazla çalışanı olan işyerleri bakımından kapsam belirlenmiş, çalışanlar arasında bedeni olarak çalışanlar ve fikri olarak çalışanlar şeklinde bir ayrıma gidilmiş, fikri çalışması üstün olanlar Borçlar Kanunu'na, bedeni çalışma ön planda olanlar ise İş Kanunu'na tabi tutulmuş, kolektif uyuşmazlıklarda tahkim yoluna gidilmesi öngörülmüş ve grev ve lokavta müsaade verilmemiştir<sup>129</sup>.

İkinci dünya savaşı sonrasında ülkemizin Birleşmiş Milletler Teşkilatı'na dahil olup demokratik esaslara bağlı, sosyal adaletin ön planda olduğu bir devlet anlayışının benimsenmesi gerekliliğiyle iş hayatına ilişkin yasal düzenlemelerde gelişme görülmüştür<sup>130</sup>. 3008 sayılı yasa döneminde yasanın uygulayıcısı konumunda olan İktisat Vekaleti'ne bağlı İş İdaresi yerini 1945'te kurulan Çalışma Bakanlığı'na bırakmış ve iş hukukuna ilişkin düzenlemeler ivme kazanmıştır<sup>131</sup>. Sosyal güvenlik alanında ilk düzenleme olarak 4792 sayılı

---

<sup>122</sup> 21.01.1924 tarihli ve 54 sayılı RG.

<sup>123</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 11.

<sup>124</sup> 04.04.1926 tarihli ve 339 sayılı RG.

<sup>125</sup> 29.04.1926 tarihli ve 359 sayılı RG.

<sup>126</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 10; Sarper Süzek, *age.*, s. 11.

<sup>127</sup> 15.06.1936 tarihli ve 3330 sayılı RG.

<sup>128</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 11.

<sup>129</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 11; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 10.

<sup>130</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 12; Faruk Andaç, *age.*, s. 22.

<sup>131</sup> Faruk Andaç, *age.*, s. 22; Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, *age.*, s. 29.

İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu<sup>132</sup> yine 1945'te kabul edilmiş, 1946'da İş ve İşçi Bulma Kurumu oluşturulmuş, 1947'de de sendika kurma hakkı ile sendikaya üye olma esasları benimsenmek suretiyle 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun<sup>133</sup> getirilmiş ancak grev yasağı ve mecburi tahkim uygulaması sürdürülmüştür<sup>134</sup>.

1949'da kamu çalışanlarının sosyal güvenliğini sağlamak adına Emekli Sandığı Kanunu<sup>135</sup> kabul edilmiş, 1950'de iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesiyle görevli İş Mahkemeleri kurulmuş, 1951'de 5837 sayılı İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatilde Ücret Verilmesi Kanunu, 1952'de Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)<sup>136</sup>, 1954'te de Deniz İş Kanunu<sup>137</sup> çıkarılmıştır<sup>138</sup>.

27 Mayıs 1960 tarihinde gerçekleşen darbe sonrası düzenlenen 1961 Anayasası çalışma ilişkileri ve dolayısıyla iş hukuku açısından son derece önemlidir. Sosyal ve ekonomik haklar açısından kısır bir Anayasa olan 1924 Anayasası sosyal anlamda yaşanan gelişmelerle birlikte yetersiz kaldığından eksikliklerin giderilmesi anlamında çalışmalara başlanmış ve 1961 Anayasası bu esaslara yer verir şekilde kaleme alınmıştır. İlgili Anayasada Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal hukuk devleti olduğu düzenlenmiş ve sosyal ve ekonomik haklar sıralanmıştır<sup>139</sup>. Kadınlar ile çocuklara ilişkin koruyucu düzenlemeler, çalışma hakkı, dinlenme hakkı, adil ücret, sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları, sosyal güvenlik hakkı Anayasa'da hükme bağlanmış ve ülkemiz açısından sosyal ve ekonomik haklar bağlamında önemli bir gelişme gündeme gelmiştir<sup>140</sup>.

---

<sup>132</sup> 16.07.1945 tarihli ve 6058 sayılı RG.

<sup>133</sup> 26.02.1947 tarihli ve 6542 sayılı RG.

<sup>134</sup> Faruk Andaç, *age.*, s. 22; Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, *age.*, s. 29.

<sup>135</sup> 17.06.1949 tarihli ve 7235 sayılı RG.

<sup>136</sup> 20.06.1952 tarihli ve 8140 sayılı RG.

<sup>137</sup> 20.03.1954 tarihli ve 8663 sayılı RG.

<sup>138</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 48; Faruk Andaç, *age.*, s. 22.

<sup>139</sup> Sarper Süzek, *age.*, s.12; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 48.

<sup>140</sup> Müjdat Şakar *age.*, s. 10; Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, *age.*, s. 29; Saper Süzek, *age.*, s. 12.

1961 Anayasasında sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının tanınmasıyla birlikte 1963'te 274 sayılı Sendikalar Kanunu<sup>141</sup> ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu<sup>142</sup> kabul edilmiş, kolektif iş hukuku bakımından çalışma hayatında büyük önem taşıyan işçilerin haklarını korumaları adına topluca iş bırakma ve işverenlerin de lokavt uygulama imkanları hasıl olmuştur<sup>143</sup>. Sosyal güvenliğe ilişkin düzenlemeler tedvin edilmek suretiyle 1964'de 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu<sup>144</sup> çıkarılmış, 3008 sayılı İş Kanunu'nun zaman içerisinde bir çok değişikliğe uğraması ve mevcut Anayasaya uygun hale getirilmesi amacıyla 1967'de 931 sayılı İş Kanunu<sup>145</sup> kabul edilmiştir<sup>146</sup>. Ancak, 14 Mayıs 1970'te Anayasa Mahkemesi'nin, kanunu şekil yönünden Anayasa'ya aykırı bulması sebebiyle 931 sayılı İş Kanunu iptal edilmiş, içeriği büyük oranda aynı kalmak üzere birkaç hükmün çıkarılmasıyla 1475 sayılı İş Kanunu<sup>147</sup> 25 Ağustos 1971'te kabul edilmiştir<sup>148</sup>.

1971 yılında yaşanan olaylar ve anarşi ortamı neticesinde 30 Haziran 1971'de temel hak ve özgürlükleri büyük ölçüde de sendikal hakları kısıtlayan Anayasa değişikliği yapılmıştır<sup>149</sup>.

Terör ve anarşi ortamının kamu düzeni açısından büyük tehdit yaratmaya devam etmesiyle birlikte 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrası Milli Güvenlik Konseyi tarafından yayınlanan bildirimlerle sendikal faaliyetler durdurularak (Türk - İş'e bağlı olan sendikalar hariç), sendika ve konfederasyonlara kayyım tayin etmek ve süresi biten toplu iş sözleşmelerinin zorunluluk hallerinde yürürlüğe koymak amacıyla kanunlar çıkarılmış ve hayat normal akışına gelinceye değin iş ilişkileri açısından düzen sağlanmaya çalışılmıştır<sup>150</sup>.

---

<sup>141</sup> 24.07.1963 tarihli ve 11462 sayılı RG.

<sup>142</sup> 24.07.1963 tarihli ve 11462 sayılı RG.

<sup>143</sup> Faruk Andaç, *age.*, s. 22; Müjdat Şakar, *age.*, s. 10; Sarper Süzek, *age.*, s. 12.

<sup>144</sup> 29.07.1964 tarihli ve 11766 - 1 sayılı RG.

<sup>145</sup> 12.08.1967 tarihli ve 12672 sayılı RG.

<sup>146</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, *age.*, s. 13; Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, *age.*, s. 29.

<sup>147</sup> 01.09.1971 tarihli ve 13943 sayılı RG.

<sup>148</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 50.

<sup>149</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 50 - 51.

<sup>150</sup> Ülkü İleri, *Türkiye'de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri*, TÜHİS, Ekim 2009, s. 295 - 296.

7 Kasım 1982'de yapılan halk oylaması neticesinde kabul edilen 2709 sayılı 1982 Anayasası<sup>151</sup> "Temel Haklar ve Ödevler" başlıklı ikinci kısmının "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlıklı üçüncü bölümünde çalışma ve sözleşme hürriyeti (md. 48), çalışma hakkı ve ödevi (md. 49), çalışma şartları ve dinlenme hakkı (md. 50), sendika kurma hakkı (md. 51), toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı (md. 53), grev hakkı ve lokavt hakkı (md. 54), ücret adaleti ve asgari ücret (md. 55), sosyal güvenlik hakkı (md. 60), sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler (md. 61), yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları (md. 62) düzenlenmektedir.

1982 Anayasası'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte 1983'te 274 sayılı kanunu yürürlükten kaldıran 2821 sayılı Sendikalar Kanunu<sup>152</sup> ile 275 sayılı kanunu yürürlükten kaldıran 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu<sup>153</sup> kabul edilmiştir. Sendika kurma hakkını işçilere tanıyan Anayasanın 51. maddesi 2001 yılında değiştirilerek "işçiler" ibaresi yerine "çalışanlar" ibaresi getirilmiş yine aynı yıl 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu<sup>154</sup> çıkarılmıştır.

2002 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklikler yapan 4773 sayılı kanun<sup>155</sup> İş Güvencesi Yasası olarak ifade edilmiş<sup>156</sup> ve bu dönemde hem iş güvencesi konusundaki eksiklikler hem de çalışma hayatındaki esneklik uygulamalarını karşılamak adına 22 Mayıs 2003'te 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş, 1475 sayılı kanun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi dışında yürürlükten kaldırılmıştır. 20 Haziran 2012'de çalışma hayatında büyük bir önem teşkil eden 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>157</sup>, 18 Ekim 2012'de de 2821 ve 2822 sayılı yasaları yürürlükten kaldıran ve tek çatı altında toplayan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>158</sup> TBMM tarafından kabul edilmiştir.

---

<sup>151</sup> 09.11.1982 tarihli ve 17863 sayılı RG.

<sup>152</sup> 07.05.1983 tarihli ve 18040 sayılı RG.

<sup>153</sup> 07.05.1983 tarihli ve 18040 sayılı RG.

<sup>154</sup> 12.07.2001 tarihli ve 24460 sayılı RG.

<sup>155</sup> İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 15.08.2002 tarihli ve 24847 sayılı RG.

<sup>156</sup> Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 53.

<sup>157</sup> 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı RG.

<sup>158</sup> 07.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı RG.

Sosyal güvenlik alanında ise önemli adımlar atılmış, 1999 yılında 4447 sayılı kanunla<sup>159</sup> işsizlik sigortası düzenlenmiş, 2006 yılında ise 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu<sup>160</sup> ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu<sup>161</sup> yürürlüğe girmiştir.

Görüldüğü üzere Cumhuriyetin ilanıyla birlikte önceki dönem de pek görülemeyen modern anlamda yasa hareketleri birçok hukuk dalında olduğu üzere iş hukuku alanında da hızlanmıştır. Her ne kadar sürecin Avrupa'ya kıyasla daha geç işlediğini söylemek mümkünse de sanayileşmenin çok geç görüldüğü ülkemiz açısından özellikle 1982 Anayasası'ndan sonra çalışma ilişkileri açısından önemli gelişmeler yaşanmıştır.



---

<sup>159</sup> 08.09.1999 tarihli ve 23810 sayılı RG.

<sup>160</sup> 20.05.2006 tarihli ve 26173 sayılı RG.

<sup>161</sup> 16.06.2006 tarihli ve 26200 sayılı RG.



## İKİNCİ BÖLÜM

# TÜRK İŞ HUKUKUNDA DÜZENLENEN ESNEKLİK UYGULAMALARINA GENEL BİR BAKIŞ

## 1. ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

Esnek çalışma ilişkileri beraberinde yeni çalışma modellerini getirmiş, işçiler elde ettikleri birçok haktan vazgeçmek durumunda kalmış, çoğu zamanda güvencesiz işleri tercih etmeye zorlanmışlar, bu durum da standart dışı iş sözleşmelerinin gündeme gelmesine neden olmuştur. Standart dışı (atipik) iş sözleşmeleri, özel kurallara tabi olan, iş süresinin esnekleştirilmesi, sınırlandırılması ya da istihdamın esnekleştirilmesi gibi farklı etkenlerle şekillenen sözleşmeler olup, kısmi süreli çalışma, belirli süreli iş sözleşmeleri, evde çalışma, tele çalışma, geçici iş ilişkisi, alt işverenlik uygulaması, çağrı üzerine çalışma olarak sayılabilir. Çalışmamızın bu bölümünde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında esnekliğin ön planda olduğu işbu çalışma şekillerine yer verilmiştir.

### 1.1. Kısmi Süreli Çalışma

Esnekliğin çalışma hayatında etkin bir rol üstlenmesiyle birlikte uygulamada en çok karşılaşılan çalışma şekli part - time çalışma olarak da ifade edebileceğimiz kısmi süreli çalışma olmuştur. Tanımına baktığımızda da, kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresinden daha kısa olmak kaydıyla düzenli bir şekilde ve gönüllülük esasıyla yerine getirilen bir çalışma türüdür<sup>162</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO<sup>163</sup>), 1994 tarihli ve 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi'nde kısmi süreli çalışanın tanımını yapmak suretiyle “haftalık çalışma süresi

---

<sup>162</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 127; Alp Limoncuoğlu, *age.*, s. 13.

<sup>163</sup> International Labour Organization.

emsal tam süreli çalışana göre daha az olan çalışandır” ifadesini kullanmıştır<sup>164</sup>. Aynı şekilde Avrupa Birliği'nin 1997 tarihli 97 / 81 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Yönergesi'nde haftalık veya ortalama yıllık çalışma süresi bazında normal çalışma süresinin tam gün çalışanın çalışma süresinden az olması halinde söz konusu çalışanın kısmi süreli olarak nitelendirileceği belirtilmiştir<sup>165</sup>. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün yaptığı tanımlamada ise, kısmi süreli çalışma, isteğe bağlı olarak yapılan ve tam süreli çalışma şeklinin süresinden daha az olan çalışma türüdür<sup>166</sup>. Yapılan tanımlara baktığımızda unsurların hep aynı şekilde değerlendirildiği ortadadır. Temel unsur çalışma süresinin normal çalışma süresinden önemli oranda az olarak belirlenmesi olup, düzenlilik ve gönüllülük de bu tür çalışmada aranan diğer şartlar olarak nitelendirilebilmektedir<sup>167</sup>.

Kısmi süreli çalışma işverenlerin tercih ettiği istihdam türlerinin başında gelmektedir<sup>168</sup>. Şöyle ki, hizmet sektörünün zaman içerisinde gelişmesi ve üretimde etkin bir rol oynamasıyla birlikte sektörde stoklaşma mümkün olmadığı için tüketime bağlı olarak üretimin yapılması gerekliliğiyle işverenler açısından adeta kurtarıcı bir istihdam modeli olarak kullanılmaktadır<sup>169</sup>.

Kısmi süreli çalışma, istihdamı da yakından etkileyen bir kavram olup işsizlik oranının düşmesinde büyük bir önem arz etmektedir<sup>170</sup>. Çalışanlar açısından yaklaşıldığında ise sosyal hayat ile çalışma hayatını birbirine uyumlu bir konuma getirmek adına özellikle kadınlar bakımından önemli bir alternatif olarak gündeme gelmektedir<sup>171</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın en çok hizmet sektöründe karşımıza çıkması ve hizmet sektörünün de üretimde büyük bir yer teşkil etmesi bu şekilde çalışanların haklarının

---

<sup>164</sup> Yavuz Kağan Yasım, *Küreselleşme Sürecinde İstihdamın Esnekleşmesi ve Kısmi Süreli İstihdam*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s. 56; Alp Limoncuoğlu, *age.*, s. 13.

<sup>165</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 128; Alp Limoncuoğlu, *age.*, s. 13.

<sup>166</sup> Alp Limoncuoğlu, *age.*, s. 13.

<sup>167</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 127.

<sup>168</sup> Muzaffer Koç, İbrahim Görücü, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", *Çalışma ve Toplum*, 2011 / 1, s. 150.

<sup>169</sup> Gülsevil Alpagut, "AB'inde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", *TİSK Akademi*, C: 3, S: 5, 2008 / 1, s. 28.

<sup>170</sup> Gülsevil Alpagut, *agm.*, s. 23.

<sup>171</sup> Gülsevil Alpagut, *agm.*, s. 23.

korunmasında bir zorunluluk ortaya çıkarmaktadır. Nitekim kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi, çalışmanın niteliğın artırılması, isteğe bağılı olarak ifa edilmesi ve teşvik edilmesi gibi huşuların yanı sıra hem ihtiyaçlara göre işgücünün kullanılması hem de bu yolla verimliliğın artırılması esneklik açısından büyük fayda sağlar niteliktedir<sup>172</sup>. Ancak bu faydanın hem işveren hem de işçi açısından değerlendirilmesi gerekmekte, çalışanların özellikle farklı hükümlere tabi tutulmak suretiyle tam süreli çalışanlardan ayrı tutulmasının önüne geçilmesi mevzuatlar yoluyla da desteklenmelidir.

Türk hukuk sistemi açısından kısmi süreli çalışmaya bakacak olursak, tam süreli - kısmi süreli iş sözleşmeleri şeklinde bir ayrımın yasal anlamda yer bulması 4857 sayılı İş Kanunu ile söz konusu olmuş, ilgili kanunun 9. ve 13. maddelerinde konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. 4857 sayılı yasa öncesinde normal çalışma bakımından çalışma süreleri ele alınmış, kısmi çalışma kavramı mevzuatta yer bulamamıştır<sup>173</sup>. 1475 sayılı İş Kanunu'nda esneklik uygulamalarına izin verilmemesi hasebiyle kısmi süreli çalışma düzenlenmemiş olmasına karşın kanunun yürürlükte olduğu dönemde kısmi süreli çalışma yoluyla iş ilişkileri kurulmuş ve yasadaki boşluk sebebiyle hem kıdem tazminatı açısından hem de yıllık izin hususunda sorunlarla karşılaşmıştır<sup>174</sup>.

Esasında kısmi süreli iş ilişkilerinin ülkemizde ortaya çıkışı IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1982) çerçevesinde hazırlanan program olmuş, işsizliğın artması (özellikle açık işsizlik) sebebiyle çalışma ilişkilerine esneklik getirilmesi adına esnek zamanlı çalışma şekillerinin yasal zemine oturtulması hususunun değerlendirileceğı beyan edilmiştir<sup>175</sup>. Ancak gerekli düzenlemelerin yapılması ancak 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girmesiyle söz konusu olmuştur.

4857 sayılı yasanın 13. maddesinin birinci fıkrası gereğince "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir". İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6 . maddesinde ise "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan

---

<sup>172</sup> Gülsevil Alpagut, *agm.*, s. 23.

<sup>173</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 442.

<sup>174</sup> Nuri Çelik, "Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı", *Kamu - İş*, C: 6, S: 4, 2002, s. 1.

<sup>175</sup> Serkan Odaman, *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, Legal, İstanbul 2013, s. 140.

emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.” şeklinde denilerek kanundaki “emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi” ifadesinden neyin anlaşılması gerektiği hususu netleştirilmiştir. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun<sup>176</sup> 393. maddesinin ikinci fıkrasında da yapılan iş sözleşmesinin tanımında "işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli bir biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir" denilmekte ve 4857 sayılı yasayla paralel bir hüküm yer almaktadır.

Yine kanunla kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve diğer menfaatlerinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenmesi hususu ile kısmi süreli çalışan işçinin tam süreli çalışanlardan farklı bir işleme tabi tutulamayacağı düzenlenmiştir (md.13/II). Anılan düzenleme tam süreli çalışan ile kısmi süreli çalışan arasında farklı uygulamalar yapılması için bunun haklılığını gösteren bir sebep bulunması şartını getirmiştir. Örneğin tam süreli ya da sürekli çalışan işçilerin işin özelliği gereği özel eğitim alması gibi bir durum söz konusu ise ayırım açısından bunun haklı olarak kabul edilmesi mümkün olabilecektir<sup>177</sup>.

Kısmi süreli çalışanların hafta tatili, ulusal bayram, yıllık izin sürelerini ve izin ücretlerini kullanabilmeleri, toplu iş hukukuna ilişkin haklardan da tam süreli çalışmayla ilgili olan düzenlemeler hariç olmak üzere yararlanabilmeleri gerekmektedir<sup>178</sup>. Yargıtay'ın da bu hususlara ilişkin kararlarında ihbar ve kıdem tazminatları ile yıllık izin ücretinin hesabında takvim esası doğrultusunda toplam sürenin gözetileceği, kısmi süreli çalışana iş arama izni verilmesi halinde günde 2 saat olan yasal sürenin tam süreli çalışana göre oran kurulmak suretiyle hesaplanacağı ve kısmi süreli çalışanların hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı öngörülmüştür<sup>179</sup>.

---

<sup>176</sup> 04.02.2011 tarihli ve 27836 sayılı RG.

<sup>177</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 80.

<sup>178</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *age.*, s. 100 – 102; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *age.*, s. 81.

<sup>179</sup> Yargıtay 9. H.D., 02.06.2015, 2014/5712 E., 2015/20031 K.:“...*Davalı apartmanın 9 bağımsız bölümden oluşması, günde 3 sefer servis ve akşamları çöp alma şeklinde davacının çalışmasının haftalık en fazla 15 saat olacağı sabittir. Mahkemece davacının haftalık 15 saat üzerinden kısmi süreli olarak çalıştığı kabul edilerek işçilik alacaklarının bu süreye göre tespit edilecek ücret üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınması gereği...*”, Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay Kararları*, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, s. 323 – 329; Mehmet Halis Karaman, "Karar İncelemesi: 4857 Sayılı İş Kanunu m. 13 Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili", *Çalışma ve Toplum*, S: 25, 2010 / 2, s. 270.

13. maddenin 4. fıkrasında ise "işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye ya da tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur" hükmü getirilmekte, ancak düzenlemede işverene herhangi bir zorunluluk yüklenmemekte, yalnızca işverenin işçiye öncelik vermesi açısından bir özen gösterimi aranmaktadır<sup>180</sup>.

Uygulamaya baktığımızda da ülkemizde kısmi süreli iş ilişkilerinin genelde işyerindeki işçi sayısına göre belirlenen işyeri hekimleri, danışmanlık hizmeti veren uzmanlar, muhasebeciler ve konutlardaki kapıcılar yönünden karşımıza çıktığı görülmektedir<sup>181</sup>. Ancak mevzuat açısından eksiklikler olduğu ve kısmi süreli çalışanların hak ve menfaatlerini gözetici düzenlemelerin ayrıntılı bir şekilde ele alınması gerekliliği açıktır.

Kısmi süreli çalışanlarla ilgili yapılan araştırmalarda çoğunluğunun kadın olduğu hatta bazı yerlerde oranın %80'den fazla olduğu belirtilmekte, bu da aynı niteliklere sahip olan erkek işçilerin tam gün süreyle çalıştırılması yerine kadınların kısmi süreli çalıştırılması ve böylece düşük ücret ödemenin amaçlandığı şeklinde yorumlanmaktadır<sup>182</sup>.

Kısmi süreli çalışanın kariyer geliştirme imkanlarından da mahrum kaldığını söyleyebiliriz. Nitekim mesleki eğitim ya da çeşitli sertifika programlarının işyerlerinde tam süreli çalışan işçiler açısından uygulandığını düşündüğümüzde kısmi süreli çalışan bırakın bu imkandan yararlanmayı haberdar bile olamayabilir. Aynı şekilde toplu iş hukuku açısından da işyerinde bulunduğu sürenin azlığı sebebiyle kısmi süreli çalışanların mesai arkadaşlarıyla dayanışması ya da kolektif bir şekilde hareket etmesi ihtimalleri azalacağından sendikalaşmanın da önünde büyük bir engel olarak nitelendirilebilir.

## 1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

Günümüzde esneklik anlamında en önemli değişim, belirsiz süreli iş sözleşmelerinden belirli süreli sözleşmelere dönüşümdür. Avrupa Birliği Komisyonu da 1991 yılında bu durumu ele almış, 91 / 533 sayılı direktifiyle standart dışı çalışma ilişkilerini düzenli bir

---

<sup>180</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *age.*, s. 83.

<sup>181</sup> Şahin Çil, *age.*, s. 323; Lütfi İnciroğlu, *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, Legal, İstanbul 2013, s. 25.

<sup>182</sup> Murat İkizler, *age.*, s. 63.

şekilde getirmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiş, devletleri esnek çalışma türleriyle istihdam edilen işçilerin haklarını korumakla yükümlü tutmuş ve işverenin atipik iş sözleşmesiyle çalışan işçisine, iş görme borcunun konusu, çalışma koşulları, tarafların hak ve yükümlülükleri konularını düzenleyen yazılı ve onaylı bir belge verme yükümlülüğü getirmiştir<sup>183</sup>. Avrupa'ya kıyasla ülkemizde esnek çalışma türlerinin yasal zemine oturtulması gecikmeli olmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğünden önce belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmamış olmasına rağmen 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun<sup>184</sup> 338. ve 340. maddelerindeki düzenlemeler gereğince sözleşmede belirli bir süre kararlaştırılmış ya da işin amacından belirli bir süre için ifa edileceği anlaşılıyor ise sözleşmenin belirli süreli, aksi takdirde belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edileceği hükme bağlanmış ve tanımlamalar yapılırken anılan hükümlerden yola çıkılmıştır.

4857 sayılı kanun ile mevzuatta yerini bulmuş olan belirli iş sözleşmesi, 11. maddenin ilk fıkrasında "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işverenle işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi" olarak tanımlanmıştır<sup>185</sup>. Görüldüğü üzere işçi ve işveren arasında sözleşme kurulduğu esnada sözleşmenin ne zaman sona ereceği açık ya da örtülü bir şekilde kararlaştırılmaktadır<sup>186</sup>.

Anılan düzenleme gerekçesinde de belirtildiği üzere hem ILO'nun "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi" hem de Avrupa Konseyi'nin 99 / 70 sayılı yönergesi ile yürürlüğe giren "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması" doğrultusunda hazırlanmıştır. 4857 sayılı yasada belirli süreli iş sözleşmesinin geçerliliği hem objektif nedenlere<sup>187</sup> bağlı tutulmuş, ilaveten de yazılı olarak

---

<sup>183</sup> Mehmet Ali Noyan, *agt.*, s. 111.

<sup>184</sup> 29.04.1926 tarihli ve 359 sayılı RG.

<sup>185</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 418.

<sup>186</sup> Gülsevil Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, TÜHİS, İstanbul 1998, s. 7.

<sup>187</sup> Yargıtay 9.H.D., 27.04.2011, 2010/1067 E., 2011/12430 K.: "*Belirli süreli iş sözleşmesinin varlığının kabulü için hangi durumların objektif neden olarak kabul edilebileceği İş Kanunu'nun 11. maddesinde örnek kabilinden sayılmıştır: İşin niteliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması. Kanunda gösterilen bu nedenler tahdidi olarak değil, örnek kabilinden verilmiş; benzer hallerde belirli iş sözleşmesi kurulması imkanı açık tutulmuştur. Zira, söz konusu hükümde açık olarak '...gibi objektif koşullara bağlı olarak' ifadesine yer verilmiştir...*" (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı).

yapılması koşulu öngörülmüştür. Bu iki koşulun sağlanmaması halinde sözleşme başından itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilecektir.

4857 sayılı yasanın 11. maddesine göre, " Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.". Dolayısıyla şayet zincirleme iş sözleşmesi esaslı bir nedene dayanmakta ise de belirli süreli olma niteliğini korumaktadır.

Ayrıca yasanın 12. maddesinin 1. fıkrasına göre "Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz." Görüldüğü üzere eşitlik ilkesi çerçevesinde ayrımcılık yasağı getirilmiş olup, esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli çalışan işçinin sırf bu sebeple farklı muamale görmesi engellenmek istenmiştir. Ancak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin birtakım işçilik haklarından mahrum kalması da gündeme gelmektedir. Nitekim belirli süreli iş sözleşmesi, sürenin bitiminde kendiliğinden sona ermekte olduğundan feshe ilişkin hüküm ve sonuçlar uygulanamamaktır.

Genellikle uygulamada mesleki eğitim gerektiren işlerde, anonim şirket müdürleriyle yapılan iş sözleşmelerinde, profesyonel sporcular ya da sanatçılarla yapılan sözleşmelerde, özel okullarda öğretmenlerin istihdamında ve bilimsel araştırmaların yürütülmesi amacıyla yapılan hizmet sözleşmelerinde karşımıza çıkan belirli süreli iş sözleşmeleri, sözleşmenin sona ermesi halinde işçinin korumasız kaldığı bir çalışma şekli olması hasebiyle ayrıntılı yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulan bir kavramdır. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmeleri işçilik hakları bakımından da işçiler aleyhine sonuçlar doğurması sebebiyle objektif neden kriteriyle sınırlandırılmasının yerinde olduğu söylenebilir.

### **1.3. Çağrı Üzerine Çalışma**

Sanayi Devrimi sonrasındaki süreci ifade eden bilişim dönemi, bilgi ve iletişim alanındaki teknolojik gelişmelerin çarpıcı bir şekilde gelişim gösterdiği bir dönemdir. Hala da süregelen gelişmeler, üretimin ve dolayısıyla çalışma hayatının da standart kalıplarından uzaklaşmasına neden olmuş, yeni çalışma şekillerini gündeme getirmiştir. Özellikle küresel rekabetin ortaya çıkışıyla birlikte, işletmeler, piyasada kendilerine yer bulabilmek adına daha az maliyetle üretimi gerçekleştirme çabasına girmeye başlamış, bunu sağlamak için de sadece

talebin yoğun olduğu dönemlerde istihdamı artırmayı tercih etmek durumunda kalmışlardır. Süreç günümüzde de aynı doğrultuda işlemeye devam etmektedir. Talebe göre işçi çalıştırmayı amaçlayan işletmeler çağrı üzerine çalışma modelini de sık bir şekilde kullanmaktadır.

ILO'nun yaptığı tanımlamaya göre "çağrı üzerine çalışma, işçilerin sadece ihtiyaç hasıl olduğunda çağrılıp çalıştırılmasıdır"<sup>188</sup>. Kısmi süreli çalışmanın özel bir uygulaması olan çağrı üzerine çalışmada, işveren, ihtiyaç duyduğu zaman işçiyi işe çağırmak suretiyle çalıştırmaktadır. İşveren, işçinin çalışma süresinin ne kadar olacağını, hangi gün ne şekilde işin ifa edileceğini ve çalışma saatlerinin dağılımını yasaların belirlediği sınırlar çerçevesinde belirleyebilmekte ve tüm bu yetkilerini ihtiyaçlarına göre şekillendirebilmektedir.

Çağrı üzerine çalışma ilk gündeme geldiği dönemlerde "kapasite odaklı değişen çalışma süresi" ya da "ihtiyaca bağlı değişken çalışma süresi" gibi ifadelerle de adlandırılmıştır<sup>189</sup>. Kullanılan ifadelerden de anlaşılacağı üzere böyle bir çalışma modelinin benimsenmesinde amaç işverenin talebin azaldığı dönemlerde çalışma sürelerini azaltması ve talebin artmasıyla birlikte çalışma sürelerini artırarak talebe karşılık verecek işgücünü oluşturması suretiyle esnekliği sağlamasıdır. İşverenin rekabete ayak uydurabilmesi açısından makul bir model olan çağrı üzerine çalışma, işçi açısından devamlı bir istihdam garantisi taşımaması sebebiyle yeterli düzeyde iş tatminin gerçekleşmemesi gibi bir risk de taşımaktadır. Hal böyle olunca işverenin istediği doğrultuda şekillenen çağrı üzerine çalışmada işçiyi koruyucu önlemler alınması suretiyle mevzuatın şekillendirilmesi gerekliliği ortadadır. Ayrıca işçilerin kendilerini işletmeye ait hissetmeleri konusunda bir eksiklik yaşamaları ya da iş motivasyonuna yeterince ulaşamamaları sebebiyle işin kalitesinde azalma ortaya çıkması da muhtemeldir<sup>190</sup>.

Ülkemizde de uygulaması bulunan bu çalışma şekli, 4857 sayılı yasa ile düzenlenmiş olmasına karşın Yargıtay kararlarıyla da sabit olduğu üzere 1475 sayılı yasanın yürürlük

---

<sup>188</sup> Ufuk Aydın, "Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 8, Aralık 2007, s. 42.

<sup>189</sup> Ulaş Baysal, "Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C: 24, S:1 - 2, Şubat - Mayıs 2012, s. 86.

<sup>190</sup> Ufuk Aydın, *agm.*, s. 44.

döneminde de çalışma hayatında başvurulan bir çalışma modeli olmuştur<sup>191</sup>. 4857 sayılı yasanın 14. maddesine göre ise "Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir". Görüldüğü üzere yasada bu tür sözleşmelerin yazılı olarak yapılması gerektiği hükme bağlanmıştır. 14. maddenin 2. fıkrasında da çalışma süresine ilişkin bir düzenleme getirilmiş, "Hafta, ay ya da yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır." denilerek tarafların aralarında yaptıkları anlaşmaya öncelik tanınmış, çalışma süresine dair boşluk bulunması halinde de haftada yirmi saat olarak var sayılacağı hükme bağlanmıştır. Fıkranın devamında da "belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır" denilerek işçinin iş görmek için hazır beklediği ve başka iş alamadığı durumlarda mağdur olmaması adına işçi yararına bir düzenleme getirilmiştir.

Esneklik esasına dayanan çağrı üzerine çalışmada her ne kadar işverenin ihtiyaçları ön planda tutulmuş olsa da çalışma şartlarını belirleme tamamen işverenin hakimiyetinde değildir. Şöyle ki, işveren, her ne kadar işçinin iş görmesine gereksinim hasıl olduğunda işçiyi çağırarak olsa da, 14. maddenin 3. fıkrası gereğince "bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır". Ancak anlaşıldığı üzere bu hususun aksinin kararlaştırılmasına kanunda imkan tanınmıştır. Aynı fıkranın devamında "günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır" düzenlemesiyle işverenin keyfi hareket etmesine engel olacak nitelikte asgari iş gördürme süresi tayin edilmiştir.

İşverenlerin iş hacmi doğrultusunda işçi istihdam etmesine olanak tanıyan çağrı üzerine çalışma işverenleri büyük bir maliyetten kurtarmaktadır. Aynı zamanda da çağrı üzerine çalışma, işverenlerin yüksek vasıflara sahip işgücünü kullanabilmeleri adına avantajlı bir yöntem olarak nitelendirilebilir. Ancak işçi tarafından durumu değerlendirecek olursak, işçinin her an işverenden talimat gelecek şekilde hayatını idame ettirmesi ve işi ifa etmeye hazır beklemesi eleştiriye açık bir durum ortaya çıkarmaktadır. İşçinin böyle bir pozisyonda

---

<sup>191</sup> Yargıtay 9.H.D., 17.04.2001, 2001/1039 E., 2001/6436 K.: "...Açıklanan olayın özelliklerine göre davacının esnek bir kapsam içinde çağrı usulüyle çalıştığı gerçeği ortada ise de iki ay dışında hemen hemen her takvim ayı çağırılmış olduğu görülmektedir..." (Sinerji Mevzuat ve İctihat Programı).

yaşamaya mahkum edilmesinin psikolojisi açısından da olumsuz sonuçlara sebep olması mümkündür. İlaveten çağrı üzerine çalışma ilişkisi içinde işçinin ara dinlenmesi, hafta tatili ve bayram tatili haklarına ilişkin de sıkıntılar gündeme gelmesi muhtemeldir.

#### 1.4. Geçici İş İlişkisi

Uluslararası rekabetin etkisiyle birlikte gündeme gelen istihdamda esnekleşme, aslında kökeni 1950li yıllara dayanan geçici (ödünç) iş ilişkilerini uygulamada daha çok tercih edilir hale getirmiştir<sup>192</sup>. İşverenler, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, teknik anlamda işbirliği gerektiğinde ya da konstrüktif değişimler yaşandığında işçileri çıkarmak yerine bir başka işveren emrine geçici olarak verme yoluna gitmektedir. Tanımına gelecek olursak geçici iş ilişkisi, işverenin kendi işçisini, işçinin rızası hilafına, kalıcı olmamak suretiyle ve nitekim kısa bir süre çalıştırmak için diğer bir işverenin emrine geçirmesi ile vuku bulan bir ilişkidir<sup>193</sup>.

Batı'daki geçici iş ilişkilerine bakıldığında iki türü karşımıza çıkmakta, gerçek geçici iş ilişkisinde (meslek edinilmemiş şekilde) geçici bir ihtiyaç hasıl olması halinde işçinin, bu durumu meslek edinmemiş işvereni tarafından, başka bir işverene ödünç olarak yollanması; gerçek olmayan iş ilişkisi (meslek edinilmiş) ise işverenin diğer işverenlere geçici olarak işçi temin etmek amacıyla işçi istihdam etmesi ve bu amaçla işçileriyle sözleşme yapması şeklindedir<sup>194</sup>.

Ülkemizde de yıllardır uygulanan bu iş ilişkisi “geçici iş ilişkisi” olarak adlandırılmakta ve 4857 sayılı yasayla mevzuatta yerini bulmaktadır. Ancak 4857 sayılı yasadan önceki dönemde, doktrinde, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 320. maddesi ile alacağın temlikine dair 162. madde ve devamı birlikte ele alınmak suretiyle, işverenin, işçinin rızasını almak kaydıyla bir başka işverene devredilmesiyle iş görme edimini talep etme hakkının başka bir işverene temlik edilmesinin mümkün olduğu değerlendirilmiştir<sup>195</sup>.

---

<sup>192</sup> Gülsevil Alpagut, "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike", *Can Tuncay'a Armağan*, İstanbul 2005, s. 263; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 167.

<sup>193</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, 365.

<sup>194</sup> Onur Erdem, *Geçici İş İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Aralık 2007, s. 1.

<sup>195</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, 367.

### 1.4.1 Gerçek Anlamda Geçici İş İlişkisi

20 Mayıs 2016 tarihli 6715 sayılı kanunla birlikte geçici iş ilişkisine yönelik yenilikler yürürlüğe girinceye değin ülkemizde mevzuatta öngörülen geçici iş ilişkisi türü gerçek anlamda geçici iş ilişkisi olarak da adlandırılan meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisiydi. Hala da yasada yer alan bu tür geçici iş ilişkisi önceki düzenlemeden farklı bir tanımlamayla karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki değişiklikten önceki 7. maddede "işverenin, işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna ait başka bir işyerinde ya da hali hazırda yaptığı işe benzer işlerde çalıştırılmak üzere ve işçinin rızasını almak şartıyla, başka bir işverene, iş görme borcunu o işverene karşı yerine getirmesi amacıyla devretmesi" şeklinde geçici iş ilişkisinin gerçekleşeceği belirtilmişti.

6715 sayılı kanunla yapılan değişiklikle birlikte tanımlama "İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur" şeklinde yapılmıştır (md. 7/15). Böylece bu tür iş ilişkisinin yalnızca holding veya aynı şirketler topluluğu bünyesinde gerçekleşmesine imkan tanınmıştır<sup>196</sup>. Ancak işçinin iş görme edimini yerine getirmesi adına işin benzer bir nitelik taşınması şartı aranmamakta dolayısıyla işçi aynı holding ya da şirketler grubuna dahil olmak suretiyle farklı bir iş için de geçici olarak gönderilebilecek konuma gelmektedir.

7. maddenin son fıkrasında yine işçinin bu şekilde bir iş ilişkisine muhatap olabilmesi adına "devir sırasında yazılı onayının alınması" şart tutulmuştur. Değişiklikten önceki düzenlemede de mevcut olan bu şart doktrinde farklı şekilde değerlendirilmekte ve yazılı onayın ne zaman alınması gerektiğine dair görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre<sup>197</sup>, işçinin geçici iş ilişkisine dair rızasını işe girerken iş sözleşmesinde ya da geçici iş ilişkisi kurulmadan önce verebilmesi mümkün olabileceken, bizim de katıldığımız diğer bir görüş<sup>198</sup> ise yazılı rızanın devir esnasında alınması gerekliliği doğrultusundadır. İşçinin geçici iş

---

<sup>196</sup> Ercan Akyiğit, *age.*, s. 167 – 168.

<sup>197</sup> Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, 367; Gülsevil Alpagut, *agm.*, s. 263.

<sup>198</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *age.*, s. 115; Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Geçici İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve Sona Ermesi", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S:2, 2004, s.371; Ercan Akyiğit, *age.*, s. 169; Osman Güven Çankaya, Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s. 307.

ilişkisi kurulması yönünde rızası bulunmaması halinde de bu durumun kanunun 22. maddesinde öngörülen çalışma şartlarında esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>199</sup>.

Anılan fıkra gereğince geçici iş ilişkisinin yazılı şekilde kurulması gerekmekte ve yine ilişkinin süresi azami altı ay olarak belirlenebilmektedir. Haliyle, sürenin, ilişkinin geçici olma niteliğini etkilememesi ve süreklilik arz edecek bir hale bürünmemesi gerekmektedir. Aksi durumda geçici iş ilişkisinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Ancak fıkranın devamında ilişkinin en fazla iki kere yenilenebileceği öngörülerek toplamda azami on sekiz ay devam edebilecek şekilde geçici iş ilişkisi kurulmasına imkan tanınmıştır. Üçüncü altı aylık sürenin sona ermesine rağmen işçinin çalışmaya devam etmesi ve geçici işçi alan işvereni ile geçici işverenin buna ses çıkarmaması halinde ne olacağı eski düzenlemede olduğu gibi değişiklik sonrasında da ele alınmayan bir konu olarak kalmıştır. Ancak, taraflarca, süre dolmuş olmasına rağmen işçinin çalışmasına onay verilmesi halinde, işçinin sözleşmesinin geçici işçi alan işverene devredileceği belirtilmektedir<sup>200</sup>. Geçici işverenin, işçinin, geçici iş ilişkisine dair süre bitmiş olmasına rağmen çalışmaya devam etmesine rızasının bulunmaması durumunda ise, geçici işçi alan işverenle işçi arasında belirsiz süreli yeni bir iş sözleşmesinin gündeme geleceği ifade edilmektedir<sup>201</sup>.

Doktrinde, geçici iş ilişkisinin yenilenmesi halinde işçinin rızasının nasıl değerlendirileceği hususu da farklı görüşler oluşmasına sebep olmuş, bir görüşe göre<sup>202</sup> başlangıçta geçici iş ilişkisinin kurulmasına işçinin rıza vermesi yeterli kabul edilmeli ve yenileme durumunda yeniden rıza alma gerekliliği söz konusu olmamalıdır. Bizim de iştirak ettiğimiz diğer görüşe göre<sup>203</sup> ise her yenilemede işçiden ayrıca yazılı onay almak kanunun amacına daha uygun bir yorum olacaktır.

Geçici iş ilişkisinde yukarıda da geçtiği üzere karşımıza üç süje çıkmakta, bunlar da geçici işçi veren işveren, geçici işçi alan işveren ile geçici iş ilişkisi kurulan işçi olarak ifade

---

<sup>199</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 369.

<sup>200</sup> Ercan Akyiğit, *age.*, s. 170.

<sup>201</sup> Ercan Akyiğit, *age.*, *age.*, s. 170.

<sup>202</sup> Osman Güven Çankaya, Şahin Çil, *age.*, s. 312.

<sup>203</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 372.

edilmektedir<sup>204</sup>. Bu üç süjeyle birlikte karşımıza çıkan ilişkiler ise işçi ile işveren arasında hali hazırda mevcut olan iş sözleşmesi ilişkisi, iki işveren arasında kurulan geçici işçi vermeye dair sözleşme ile kurulan ilişki ve geçici işveren ile işçi arasında kurulan geçici iş ilişkisidir<sup>205</sup>.

Geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona ermemekte, ancak işçi geçici işverene karşı iş görme edimini yerine getireceğinden onun emir ve talimatları altında çalışır hale gelmekte, dolayısıyla işverenin yönetim hakkını kullanması kısıtlanmaktadır. Bu kısıtlamaya karşın işverenin işçiye karşı yükümlülükleri devam etmekte ve bu husus da 4857 sayılı kanunun 7. maddesinin son fıkrasında vurgulanmaktadır. Anılan düzenleme gereğince "Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçisinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur".

7. maddenin 15. fıkrasındaki son cümleyle de aynı maddenin dördüncü, beşinci, onuncu ve on dördüncü fıkraları ve dokuzuncu fıkranın (a) ve (f) bentleri ile (d) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen bir sonraki başlıkta ayrıntılarını değerlendireceğimiz hak ve yükümlülüklerin bu fıkra gereğince kurulan geçici iş ilişkilerinde de uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

#### **1.4.2. Gerçek Olmayan Geçici İş İlişkisi**

Klasik istihdam şekli olan tek işveren, tek işyeri ve belirsiz süreli iş sözleşmesi anlayışından belirgin bir şekilde ayrılan gerçek olmayan geçici iş ilişkisi ya da meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olarak adlandırılan model 6715 sayılı kanun ile mevzuatımızda yerini bulmuştur<sup>206</sup>. 4857 sayılı yasanın 7. maddesinde yapılan söz konusu değişiklikle Türkiye İş Kurumu tarafından yetkilendirilen bir özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi çalıştırılması mümkün hale getirilmiştir. 6715 sayılı yasadaki önce de bu tür iş ilişkisinin mevzuatta yer alması adına çalışmalar yapılmış, 2009 yılında 5920 sayılı yasayla değişiklik kabul edilmiş ancak Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmayınca yasalasamamış, yine de

---

<sup>204</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *age.*, s. 115; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 366; Ali Güzel, Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", *Çalışma ve Toplum*, S:52, 2017, s. 19.

<sup>205</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 366; Ercan Akyiğit, *age.*, s. 166.

<sup>206</sup> Ali Güzel, Hande Herper, *agm.*, s. 1; Ercan Akyiğit, *age.*, s. 172;

pratikte bu amaçla hareket eden işverenler bulunması hasebiyle karşımıza çıkan bir iş ilişkisi olmuştur<sup>207</sup>. Ancak doktrinde işçinin bir nevi kiralanması olarak adlandırılan bu çalışma modeli köleci toplumda görülen iş ilişkilerini anımsatması sebebiyle eleştirilere maruz kalmaktadır<sup>208</sup>.

Özel istihdam bürosunun tanımı 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun<sup>209</sup> 2. maddesinde şu şekilde yapılmaktadır: "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve / veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları ifade eder". 4857 sayılı kanunun 7. maddesi geçici iş ilişkisinin kurulması bakımından her büroya değil sadece Türkiye İş Kurumunca yetkilendirilmiş bürolara izin vermektedir.

4857 sayılı kanunun 7. maddesinin 11. fıkrası gereğince "Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur". İşbu fıkranın devamında da "sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülüklerini" gösterir bir geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılması gerekliliği öngörülmüştür. Bunun yanı sıra geçici olarak çalıştırılacak işçinin de yazılı rızasının alınması şartı aranmaktadır. Aynı fıkranın devamında "geçici işçinin, Türkiye İş Kurumu'ndan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyecek hükümler konulamaz" şeklinde bir yasak getirilmiştir. Fıkranın son cümlesi gereğince de "Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez" .

4857 kanun her durumda geçici iş ilişkisinin kurulmasına imkan tanımamış 7. maddenin 2. fıkrasında hangi hallerde kurulabileceği bentler halinde sıralanmıştır. İlgili düzenlemede, (a) bendinde "analık izni, doğum sonrası yarım çalışma, ücretsiz doğum izni,

---

<sup>207</sup> Ercan Akyiğit, *age.*, s. 172.

<sup>208</sup> Ali Güzel, Hande Herper, *agm.*, s. 19.

<sup>209</sup> 05.07.2003 tarihli ve 25159 sayılı RG.

çocuğun ilköğretime başlama yaşına kadar ebeveynlere verilebilecek kısmi çalışma izni, askerlik hizmeti hali ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde bu işçilerin yerlerine söz konusu durumlar devam ettiği sürece", (b) bendinde "mevsimlik tarım işlerinde" ve (c) bendinde de "ev hizmetlerinde" süreyle sınırlandırılmaksızın geçici işçi çalıştırılabileceği belirtilmektedir.

7. maddenin 2. fıkrasındaki diğer bentlerde ise (d) "işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak görülen işler", (e) "iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işler veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin oraya çıktığı haller", (f) "işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülmeyen bir şekilde artması hali", (g) "mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artış halleri" sayılmış ve bu durumlarda geçici iş ilişkisinin "azami dört ay süreyle" kurulabileceği ve devamında da (g) bendi hariç tutulmak suretiyle "toplamı sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa sözleşmenin yenilenebileceği" düzenlenmiştir. Yasada geçen bu sürelerin bitiminde ise geçici işçi çalıştıran işverenin aynı iş için altı aylık süre geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacağı belirtilmiştir.

7. maddenin 6. fıkrasında işletmenin üretim kapasitesinin geçici işçi çalıştırılmasını lüzumlu kılacak biçimde ve umulmadık bir şekilde artış göstermesi halinde, "işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini" aşmayacak şekilde geçici işçi çalıştırılmasına imkan tanınmış, devamında da "on ve daha az işçisi olan işyerlerinde beş işçiye kadar" geçici işçi istihdam edilebileceği öngörülmüştür. 12. fıkra gereğince de aynı bent kapsamında geçici işçi çalıştırılması halinde, geçici işçi çalıştıran işveren "işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle" ve "ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesaplarına yatırır" şeklinde yükümlülüklerle tabi tutulmaktadır. Ayrıca hangi işçinin ne kadar ücretinin ödenmediğinin de çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilmesi gerekmektedir. Özel istihdam büroları da işçilerin ücretlerinin ödendiğine ilişkin belgeleri her ay geçici işçi çalıştıran işverene göstermekle yükümlüdür.

Düzenlemenin devamında geçici işçi çalıştırma hususunda çeşitli yasaklar getirilmiştir. Toplu işçi çıkartılan işyerlerinde sekiz ay süreyle, hangi alanda işte çalıştığına

bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında<sup>210</sup>, yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamayacaktır. Bu yasak bir önceki başlıkta da belirtildiği üzere gerçek geçici iş ilişkisinde de uygulanmaktadır. Toplu işçi çıkarma halinde uygulanan yasak değişiklikten önceki düzenlemede de mevcut olmasına karşın eski düzenlemede hem süre altı ay olarak sınırlandırılmış hem de yasak toplu biçimde çıkarılan işçilerin yerine geçici işçi çalıştıramamak şeklinde belirtilmişti.

Geçici işçi çalıştıran işverenin işyerinde iş mücadelesine yönelik uygulamalar söz konusu olması halinde geçici işçi çalıştıramamakta ve bu hüküm her iki geçici iş ilişkisi türünde de uygulanmaktadır (md.7/5,15). Eski düzenlemede bulunmayıp 6715 sayılı yasayla getirilen bir diğer yasaklama ise sadece özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkileri açısından geçerli olmakla birlikte, 7. maddesin 7. fıkrasında "geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz" şeklindedir.

Geçici işçi ile onu işyerinde çalıştıran işveren arasında bir sözleşme bulunmamakta ancak iş sözleşmesi benzeri bir ilişki gündeme gelmekte bu nedenle de ödünç veren işverenin işçi sayısına dahil edilmesi gerekmektedir<sup>211</sup>. Ancak yasada bu husus değerlendirilmemiş ve geçici işçinin, engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna ilişkin 30. madde kapsamında özel istihdam bürosu ve geçici işçi istihdam eden işverenin işçi sayısından hariç tutulacağı düzenlemesi getirilmiştir. Özel istihdam bürolarına adeta bir ayrıcalık tanınmış olması bakımından eleştiriye açık bir düzenleme olduğunu söylemek mümkündür.

Geçici işverenin yükümlülükleri ise 9. fıkrada ele alınmış, "geçici işçinin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda özel istihdam bürosuna ve yetkili tüm birimlere bildirmesi gerektiği, çalışmadıkları dönemlerde de özel istihdam bürolarındaki çocuk bakım, eğitim hizmetlerinden yararlandırılması, işyeri sendika temsilcisi bulunması halinde temsilciye geçici işçilerin bilgilerini sunması gerektiği belirtilmiş, her iki geçici iş ilişkisi türünde uygulanmak kaydıyla da geçici işçiye talimat verme yetkisinin işin gereğiyle sözleşme hükümleri doğrultusunda olduğu, işyerindeki pozisyonlarda bir açık ortaya çıkması halinde bu hususu geçici işçisine bildirmesi gerektiği, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında

---

<sup>210</sup> Ercan Akyiğit, *age.*, s. 184.

<sup>211</sup> Ercan Akyiğit, *age.*, s. 191.

eğitim verme ve tedbir alma zorunluluğu, geçici işçinin işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit Şekilde faydalandırılması" gerektiği dzenlenmiştir. 10. fıkrada ise yine her iki ilişki tdr b bakımından geçerli olmak üzere "geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işveren işyerindeki çalışma sresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamaz" hdkm d getirilmiştir.

Geçici iş ilişkisinin sdzleşmede belirtilen sre sona ermesine rağmen devam etmesi, geçici işveren ile geçici işçi arasındaki ilişkiyi, sdzleşmenin nihayete erdiği tarihten itibaren geçerli olmak üzere belirsiz srel iş sdzleşmesine dnuşturmektedir. Özel istihdam brosu ise geçici iş ilişkisinin geçerli olduğu sreye sınırlı olarak "işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gzetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden" sorumlu tutulmaktadır (md. 7/13). Geçici işçiye ilişkin bir yasak ise "geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam brosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz" ifadesiyle 8. fıkrada dzenlenmiştir.

Son olarak her iki geçici iş ilişkisinde geçerli olmak üzere, geçici işçi, kusurlu bir Şekilde işyerine ve işe ilişkin bir zarara sebep olmuşsa bu zararı gidermekle ydkml ddr (md. 7/14).

6715 sayılı yasa ncesinde mevzuatta yeri bulunmayan özel istihdam broları vasıtasıyla kurulan geçici iş ilişkisinin, kreselleşme ve her alanda yaşanan değişimler sonucu esneklik uygulamalarının çalışma hayatına girmesiyle birlikte dlkemizde de kanunlaşması sdz konusu olmuştur. Özellikle uluslararası orgdter ve işverenler tarafından kamunun oluşturduğu istihdam broları yerine özel istihdam broları tercih edilmekte, işsizliğin nlenmesi ve tarafların bir araya gelmesi adına pozitif sonuçlar ortaya çıkacağı ileri sr dlmektedir<sup>212</sup>. Bu açıdan bakıldığında gerçekten olumlu değerlendirmek m dmk n olmasına rağmen çalışanlar açısından birçok handikap ortaya çıkması da muhtemel g r n mektedir. Işilerin srrekli başka bir işverenle çalışmak zorunda kalması hem işçinin kendisini işyerine ait hissetmesini engelleyecek, hem işyerlerindeki çalışma koşullarının farklı olması sebebiyle motivasyonda bir d d Ő Ő sebeb olacak, hem de işçilik haklarını kullanması adına geçici işçiler sıkıntı yaşayacaklardır. Özellikle rekabetteki artışla birlikte iş koşullarının giderek kt dleştiği

---

<sup>212</sup> Hatice Erol, Abdullah Özdemir, "Tdrkiye'de Özel İstihdam Broları ve Geçici İş İlişkisi", *Atatdrk Őniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S:5, 2016, s. 1108.

bir piyasada bu şartları iyileştirmeyi hedefleyecek önlemler almak yerine işçilerin emeğinin sömürülmesine fırsat verici uygulamaların hayata geçirilmesi ne yazık ki çalışma ilişkilerinin geçirdiği süreci başa sarmaktan öteye gidemeyecektir.

## 1.5. Evde Çalışma

Standart dışı çalışma modellerinden olan evde çalışma, esneklik uygulamaları içinde mazisi en eskilere dayananlardan biridir. Şöyle ki, bu modelin ortaya çıkmasında sadece sanayileşme ya da küreselleşme etkili olmamış, 14. yüzyıldan itibaren üretimi tarıma dayalı olan toplumlarda ilave bir gelir kaynağı olarak evde çalışma tercih edilmiştir<sup>213</sup>.

Sanayi devrimi sonrasında da tercih edilen ve günümüze kadar süre gelen bu çalışma tipi Karl Marx tarafından Sanayi Devrimi sürecindeki modelinde “modern ev sanayisi” olarak adlandırılmış ve İngiltere’de 1861 yılında çıkarılan Fabrika Yasası’na tabi dantelcilik işinde makine ile yapılan dantellerin son kez elden geçirildiği ya da onarımın gerçekleştiği ev işçiliğinden bahsedilmiştir<sup>214</sup>. Ev işçilerinden de kadınlar ve onlara yardım çocukların kastedildiği anlaşılmaktadır. Bu dönemde sadece kendi evinde faaliyette bulunmanın yanı sıra daha geniş çaplı atölye uygulamaları da dikkat çekmekte, ev sahibinin evinin bir bölümünü atölye olarak kullanarak talebin çok olduğu dönemlerde yine kadın ya da çocuk çalıştırmak suretiyle işyeri sahiplerinden sipariş alması şeklinde bir çalışma modeli oluşturulmuştur<sup>215</sup>.

Fordist üretimle birlikte önemini yitiren evde çalışma yine başvurulan bir yöntem olarak çalışma hayatında görülmekte ancak emeğin gördüğü işin niteliklerinin zaman içerisinde bir değişim gösterdiğini söylemek de mümkündür. Gerçekten de teknolojik gelişmeler ve uluslararası iş bölümünün etkisiyle evde çalışma tekrar su yüzüne çıkmış, el işçiliğine dayanan evde çalışma şekli, dokuma, süsleme, paketleme gibi hala gündemde olsa da artık bilgiye ve iletişime dayalı bir modele de bürünmüştür<sup>216</sup>.

Evde çalışma kavramı farklı şekillerde adlandırılmakta, "eve iş verme", "evden çalışma", "ev iş sözleşmeleri", "ev çalışması", "evde hizmet sözleşmesi" gibi ifadelerle

---

<sup>213</sup> Dilek Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Turhan Kitabevi, Ankara 2016, s. 8.

<sup>214</sup> Karl Marx, *age.*, s. 445.

<sup>215</sup> Karl Marx, *age.*, s. 446.

<sup>216</sup> Dilek Dulay, *age.*, s. 9.

anılmaktadır<sup>217</sup>. Kökeni çok eskilere dayanan evde çalışmanın ucuz emek kullanımı şeklinde bir modele dönüşmesi ve emeğin sömürsü anlamına gelmesiyle birlikte ILO konuyu ele alma gerekliliği duymuş ve yapılan çalışmalar neticesinde 1996 yılında "177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi" ile "184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı" kabul edilmiştir<sup>218</sup>. Tanımına gelecek olursak, 177 sayılı sözleşmede evde çalışma, "işçinin kendi evinde ya da seçeceği bir yerde ücreti mukabilinde bir işveren için mal ya da hizmet üretmesi şeklinde oluşan çalışma ilişkisi" olarak ifade edilmiştir<sup>219</sup>.

Avrupa Konseyi'nin 1964 yılında oluşturduğu Sosyal Araştırma Programı ise 1987 – 1988 yıllarında evde çalışmayı ele almak suretiyle bir çalışma grubu oluşturmuş, 1998 yılında "Evde Çalışanların Korunması Raporu"nda evde çalışanlara ilişkin tanımlama yapılarak, ulusal anlamda yasal düzenlemelerin oluşturulması ve uygulamaya dahil edilmesi yolunda öneriler getirilmiştir<sup>220</sup>. Anılan raporda, evde çalışan, "işverenin denetimi altında olmaksızın ancak ona bağlı bir şekilde ve sabit bir yerde fiziki ya da zihinsel olarak iş ifa eden kişi" olarak tanımlanmıştır<sup>221</sup>.

Ülkemizdeki duruma gelecek olursak, evde çalışma, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile birlikte mevzuatta yer bulabilmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde ise açıkça düzenlenmiş olmamasına karşın, 322. maddesindeki "İşçi parça üzerine yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmazsa işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasında mesuliyeti hakkında istisna akdine dair hükümler kıyasen uygulanır" hükmünün evde çalışma olarak nitelendirilebileceği ve kanun koyucunun bu düzenlemede atipik bir iş sözleşmesinden bahsettiği yönünde görüşler bulunmaktadır<sup>222</sup>. Nitekim ilgili düzenlemede işverenin denetimi altında olmaksızın çalışan kişi yine işçi olarak

---

<sup>217</sup> Öner Eyrenci, Kadriye Bakırcı, *Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve İş Verme*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 2000 – 32, s. 24; Murat İkizler, *age.*, s. 166.

<sup>218</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 131; Dilek Dulay, *age.*, s. 44; Murat İkizler, *age.*, s. 166.

<sup>219</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 131; Öner Eyrenci, Kadriye Bakırcı, *age.*, s. 28.

<sup>220</sup> Öner Eyrenci, Kadriye Bakırcı, *age.*, s. 25; Dilek Dulay, *age.*, s. 48.

<sup>221</sup> Dilek Dulay, *age.*, s. 48.

<sup>222</sup> Öner Eyrenci, Kadriye Bakırcı, *age.*, s. 47; Murat Engin, "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma", *Kamu – İş*, C:5, S:3, Nisan 2000, s. 274; Ender Gülver, "Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C:LXXII, S:2, 2014, s. 105; Fatih Uşan, "Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Haziran – Aralık 2000, s. 91 – 116.

nitelendirilmiş, bağımlılık ilişkisinin zayıflığının iş sözleşmesinin mevcudiyetine engel olmayacağı vurgulanmıştır<sup>223</sup>.

1 Temmuz 2012'de yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda ise "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında hizmet sözleşmesinin bir türü olarak evde çalışma düzenlenmiştir. Yasanın 461. maddesinde "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" şeklinde ifade edilen sözleşmeye ilişkin çalışma şartlarıyla ilgili 462. maddede ise "İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir." hususları belirtilmiştir. Malzeme bedelinin ve ücretin belirlenmemesi durumunda da söz konusu işlerde uygulanan alışılmış bedelin ve ücretin dikkate alınacağı hususu düzenlenmiştir.

İşçinin yükümlülükleri ise 463. maddede ele alınmış olup, "işçinin işe zamanında başlaması ve işi zamanında bitirmesi", "iş bitiminde işverene teslim etmesi", "işin işçinin kusuruyla ayıplı bir şekilde ifa edilmesi halinde işçinin giderilmesi imkanı olan kusurları masrafı kendisine ait olmak şartıyla gidermesi" şeklinde belirtilmiştir.

İşçinin, işveren tarafından kendisine teslim edilen işe ilişkin malzeme ve araçları itinalı bir şekilde kullanması gerektiği, kalan malzeme ve araçları da işverene iade etmekle yükümlü olduğu 464. maddede hüküm altına alınmış ve devamında da işçinin kendisine teslim edilen eşyalarda herhangi bir bozukluk olması halinde durumu hemen işverene bildirmesi gerektiği, malzeme ve araçlar işçinin kusuruyla kullanılamaz duruma geldiğinde o günkü rayiç bedel kadar işverene sorumlu olduğu düzenlenmiştir.

İşverenin özel borçları 465. ve 466. maddelerde yer almakta, ilgili maddeler gereğince, işverenin işçinin bitirerek teslim ettiği ürünü incelemeli, herhangi bir ayıp olması halinde teslim gününden başlayan bir haftalık süre içerisinde bildirmelidir. Süresinde bildirim yapılamaması durumunda ürün ayıplı olarak kabul edilmiş sayılacaktır. İşverenin ücrete ilişkin borcu ise 466. madde gereğince, ücret, "işçi, işveren tarafından aralıksız olarak

---

<sup>223</sup> Gizem Tan, *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 30.

çalıştırıldığı takdirde onbeş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olarak çalıştırıldığı takdirde ürünün her tesliminde ödenir". İşçiye her ödemede verilecek olan hesap özetinde ise her türlü kesintinin miktarının yer alması gerekliliği ve sebebin ne olduğunun da belirtilmesi hususu maddenin devamında belirtilmiştir.

467. maddede ise işveren, işçiyi aralıksız bir şekilde çalıştırıyorsa, kendisine teslim edilmek istenen ürünü kabul etmede temerrüde düşmesi ya da işçinin kusuru olmaksızın edimini yerine getirememesi hallerinde işçiye ücret ödemekle yükümlü tutulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu açısından evde çalışmayı değerlendirecek olursak, 6715 sayılı kanunla İş Kanunu'nun 14 maddesinde yapılan değişiklikle uzaktan çalışma kavramı kanuna dahil edilmiştir. Uzaktan çalışma işçinin, işverenin iş organizasyonu dahilinde iş görme edimini evinde yerine getirebileceği ifade edilerek evde çalışma modeli ele alınmıştır. Ancak işbu değişiklik yapılmadan önce de doktrinde evde çalışanların da İş Kanunu açısından işçi sayılacağı yönünde değerlendirmeler yapılmaktaydı. Şöyle ki, her ne kadar evde çalışma ilişkisinde işçi işyerine gidip gelmemekte ve dolayısıyla işverenin sürekli bir şekilde denetimi altında olmaksızın işini ifa etmekte ise de İş Kanunu'nun 2. maddesi kapsamında işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonunun bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekliliği açısından evde çalışanların işçi, evlerinin de işyeri kabul edilmesine engel bir durum bulunmamaktadır<sup>224</sup>. Madde gerekçesinde de bu durum vurgulanmış, teknolojik gelişmelerle birlikte mal ve hizmet üretiminin artık işyerinin kurulu olduğu yerin dışına taşındığını dolayısıyla işverenlerin iş organizasyonunu işçinin evinden, irtibat bürolarına varıncaya kadar farklı şekillerde örgütlenmelere kadar yaymak ihtiyacı duyduğu belirtilmiştir. Ancak burada evde çalışanın bir miktar da olsa işverene bağımlı olarak çalışmasını aramak gerekmekte, sürekli işverenin emir ve talimatı altında olmasa da onun belirttiği şekilde işi ifa etmesi söz konusu olmaktadır. Aksi takdirde evde çalışan konumunda olan kişi işini ifa ederken bağımsız bir şekilde hareket ediyor ve işi kendi istediği tarzda yerine getirip, fiyatı da yine kendisi belirlemek suretiyle işi sonuçlandırıyor artık İş Kanunu kapsamında bir iş ilişkisinden bahsedilemeyecek ve haliyle işçi olarak sayılamayacaktır<sup>225</sup>.

---

<sup>224</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 293; Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, *age.*, s. 123; Dilek Dulay, *age.*, s. 27 – 28.

<sup>225</sup> Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, *age.*, s. 125 – 126.

4857 yasanın 4. maddesinde hangi işlerde ve iş ilişkilerinde yasanın uygulanmayacağı belirtilmiş, 1. fıkranın (d) bendinde de “Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde” denilerek anılan bent kapsamında yapılan çalışmaların iş sözleşmesine dayansa dahi İş Kanunu kapsamında değerlendirilmeyeceği hükme bağlanmıştır.

Doktrinde yukarıda da belirttiğimiz üzere 6715 sayılı kanunun yürürlüğünden önceki dönemde, evde çalışanların da İş Kanunu’ndan yararlanması gerektiği ileri sürülmekte, evde hizmet sözleşmesinin Borçlar Kanunu’nda düzenlenmesinin buna engel olmayacağı, İş Kanunu’nun, 4. maddesindeki istisnalar dışındaki tüm işçi – işveren ilişkilerine uygulanacağından bahisle evde çalışma ilişkilerinde de uygulanması gerektiği ifade edilmektedir<sup>226</sup>. Yani hem İş Kanunu hem de Borçlar Kanunu kapsamında bu iş ilişkisi değerlendirilebilecek, İş Kanunu’nda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu’nda düzenlenen evde hizmet sözleşmesi, bunda da hüküm bulunmaması halinde genel hizmet sözleşmesi uygulanacaktır<sup>227</sup>.

Evde çalışanların her ne kadar iş organizasyonuna dahil olmaları nedeniyle işçi sayılmaları gerektiği kabul ediliyor olsa da işçilerin çoğunlukla kendi evlerinde iş görme edimini yerine getirmeleri sebebiyle iş mevzuatında yer alan her hükümden aynı şekilde yararlandırılmaları haliyle söz konusu olamamaktadır. Şöyle ki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesi keza Borçlar Kanunu’nun 417. maddesi gereğince işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak zorunda olup, buna ilişkin kuralların uygulanıp uygulanmadığını da denetleme yükümlülüğü altındadır. Ancak evde çalışanın işyerinde çalışanlar gibi denetlenmesi ve değerlendirilmesi mümkün olmamakla beraber işveren evde çalışmanı yaptığı işe ilişkin hususlarda bilgilendirmesi ve koruyucu bir malzeme kullanması gerekiyorsa mutlaka bunları temin etmesi gerekecektir<sup>228</sup>.

6715 sayılı kanunla yapılan değişiklikle 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenen ve üçüncü bölümde ayrıntılarıyla ele alacağımız uzaktan çalışmaya ilişkin 14. maddenin 4. fıkrasında yapılan tanımlamada "uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş

---

<sup>226</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 293; Ender Gülver, *agm.*, s. 121; Dilek Dulay, *age.*, s. 55.

<sup>227</sup> Sarper Süzek, *age.*, 293 – 294.

<sup>228</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 294.

organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi"dir. Yapılan tanımlamada işçinin iş görme edimini evinde yerine getirebileceği belirtilerek evde çalışmanın uzaktan çalışmanın bir alt türü olarak ele alındığını göstermektedir. Ancak anılan hükümde Borçlar Kanunu'nda düzenlenen evde hizmet sözleşmesinden farklı olarak yazılı şekil şartı getirilmiştir.

14. maddenin 5. fıkrasında, 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 hükümlerin" yer alacağı, 6. fıkrada "uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı" ve devamında da işverenin "iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışana bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olduğu" belirtilmiştir. Diğer hususların ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği öngörülmüştür.

Görüldüğü üzere evde çalışma mevzuatımızda ele alınmış olmakla birlikte İş Kanunu'nda düzenlenmediği dönemde evde çalışanların işçi sayılıp sayılmayacağı, İş Kanunu mu yoksa Borçlar Kanunu kapsamında mı değerlendirileceği ne yazık ki tartışılmaya açık bir konu olarak kalmıştır. Şüphesiz ki evde çalışanların da her türlü haktan faydalanabilmeleri adına gerekli düzenlemelerin yapılması ve mevzuatta açık kapı bırakılmayacak şekilde ele alınması elzemdir. 6715 sayılı yasanın yürürlüğe girmesiyle ise işverenin iş organizasyonu kapsamında evde yapılan bağımlı çalışmaların İş Kanunu açısından değerlendirilmesi gerekliliği netliğe kavuşmuştur. Bu durumda evde çalışanlar bakımından İş Kanunu hükümleri ile Borçlar Kanunu hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi söz konusu olacaktır<sup>229</sup>.

Evde çalışmanın, esneklikle birlikte, çalışma hayatında zaten var olan yerinin daha da belirgin bir hale geldiğini söylemek mümkündür. İşçi açısından baktığımızda hem işçinin iş ile sosyal yaşamı arasında denge kurabilmesi hem de özellikle kadınların, yaşlıların ve

---

<sup>229</sup> Dilek Dulay, "6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 36, 2016, s. 161.

engellilerin gelir elde edebilmeleri için iyi bir alternatif olarak değerlendirilmesi evde çalışma modelinin tercihini artırmaktadır. Ancak işçinin iş güvencesinden ve sosyal güvenceden yoksun kalması, kayıt dışı çalışması, düşük ücrete maruz kalması, iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetimsiz olması gibi hususlar aslında işçinin bir nevi sömürüye maruz kalması gibi bir risk de taşımaktadır. İşveren tarafından değerlendirdiğimizde de evde çalışma hem işletme giderleri açısından maliyeti düşürmekte, hem verimi artırmakta hem de evde çalışana işyerinde çalışanlara oranla daha düşük ücret ödediğinden işgücü maliyetinde önemli bir azalışa sebep olmaktadır. İşverenin adeta bir nimet olarak nitelendirebileceği evde çalışma aslında işverenin de birtakım risklerle karşı karşıya kalması ihtimalini gündeme getirmektedir. Nitekim, işverenin, iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetim yükümlülüğünü gereğince yerine getirememesi ve bu konuda sorumluluğunun içeriğini belirlemede sıkıntı yaşaması söz konusu olmaktadır. Ayrıca işletmeler açısından büyük önem taşıyan iş sırlarının saklanması da evde çalışanların yine denetimden uzak olması sebebiyle sorun teşkil edebilecek nitelikte olduğu belirtilmiştir<sup>230</sup>.

## 1.6. Alt İşverenlik Uygulaması

Küreselleşmeyle birlikte çalışma hayatında üretim çeşitliliğinin ve esneklik uygulamalarının artması, işletmelerin rekabete ayak uydurabilmek adına en az maliyet yaratacak şekilde üretim yapabilme çabasına girmesi ve bu amaçlarla işletmelerin yoğunlaşp istihdam yarattıkları iş alanları dışında kalan işleri bu konularda uzmanlaşmış başka işverenlere vermesi sonucu alt işveren diye adlandırılan kavram ortaya çıkmıştır<sup>231</sup>. Belirtilen bu sebeplerin yanı sıra, alt işveren uygulamasıyla, iş ve sosyal güvenlik hukukunun getirdiği yükümlülüklerden kaçınma ve sendikal örgütlenmeye engel olma gibi düşünceler de ön plana çıkmakta ve uygulamanın yaygınlaşmasında asıl bu etkenler rol oynamaktadır<sup>232</sup>.

Ülkemizdeki alt işveren uygulamasına gelince, Türk çalışma hayatında alt işverenlik olgusu 1936 tarihli ve 3008 sayılı ilk İş Kanunu'na dayanmaktadır. Kanununun 1. maddesinin 4. fıkrasına göre "İşçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir

---

<sup>230</sup> Dilek Dulay, *age.*, s. 22.

<sup>231</sup> Osman Güven Çankaya, Şahin Çil, *age.*, s. 15.

<sup>232</sup> Öner Eyrenci, *agm.*, s. 21.

şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele etmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mesuldür". Yasadaki düzenleme gereğince asıl işverenin, alt işveren işçilerine karşı tek başına sorumlu olacağı anlamının çıkarılması ve uygulamada sıkıntılar yaşanması nedeniyle ilgili madde 1950 yılında çıkartılan 5518 sayılı kanunla değiştirilmiş ve "işçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da aynı iş veya teferruatında iş alan üçüncü bir şahsın aracılığıyla işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile sözleşme akdetmiş iseler, bu araçlar da asıl işverenle müştereken müteselsilen sorumludurlar" halini almıştır.

1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu'nda ise alt işveren uygulaması 1. maddenin 5. fıkrasında "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur" şeklinde düzenlenmiştir. İşbu yasada alt işverene verilebilecek işlerde, asıl iş ve yardımcı işler şeklinde bir ayrıma gidilmemesi uygulamanın yaygınlaşmasına neden olmuştur <sup>233</sup>. 1475 sayılı yasanın yürürlükte olduğu süreçte, özellikle kamuya ait işyerlerinde yoğun bir biçimde taşeronlaşma görülmüş, hatta bazı işyerlerinde neredeyse asıl işverene bağlı kadrolu işçi sayısından daha fazla sayıda taşeron işçisi istihdam edilmiştir <sup>234</sup>. Özellikle 1980 sonrasında Türkiye'de neo – liberal ekonomi politikalarının uygulanmaya başlamasıyla birlikte alt işverenlik ucuz ve sendikasız emek kullanımının başta gelen araçlarından biri olmuştur <sup>235</sup>.

Küreselleşmenin ivme kazanması ve akabinde esneklik uygulamalarının artması İş Kanunumuza da yansımış ve 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nda standart dışı istihdam türleri olarak da anılan esneklik anlayışına dayalı çalışma ilişkileri yerini bulmuştur. Alt işveren uygulaması da yasada tanımlamalara da gidilerek düzenlenmiştir. 2. maddenin 6. fıkrasında, işverenin, "işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde" <sup>236</sup> alt işveren adı verilen işverenle ilişki kurabileceği,

---

<sup>233</sup> Osman Güven Çankaya, Şahin Çil, *age.*, s. 16.

<sup>234</sup> Osman Güven Çankaya, Şahin Çil, *age.*, s. 16.

<sup>235</sup> Sebahattin Şen, "Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi", *Çalışma ve Toplum*, S: 10, 2006 / 3, s. 81.

<sup>236</sup> Yasada getirilen bu kısıtlama doktrinde görüş ayrılıklarına sebep olmuştur. Bir görüşe göre, "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ifadesi bir bütün olarak değerlendirilmemeli, aksi

alt işverenin işçilerinin sadece adı geçen iş için görevlendirilebileceği ve asıl işveren ile alt işverenin söz konusu işçilere karşı her türlü yükümlülükten birlikte sorumlu oldukları ifade edilmiştir.

4857 sayılı kanunun 2. maddesinin 7. fıkrasında ise " asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı" ya da " daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağı" şeklinde yasaklar getirilmiş ve devamında bu tarz ilişkilerin muvazaa teşkil edeceği belirtilerek alt işveren işçilerinin başından itibaren asıl işverenin işçisi kabul edilecekleri yaptırımına bağlanmıştır. Ayrıca anılan fıkroda "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez" denilerek bir başka kısıtlamaya yer verilmiştir.

2006 yılında 5538 sayılı kanunla 4857 sayılı kanunun 2. maddesine yapılan değişiklikle asıl işveren alt işveren ilişkisi açısından kamu kurum ve kuruluşlarına ilişkin bir takım düzenlemeler eklenmiştir. 8. ve 9. fıkralarda yer alan bu hükümlerde kanuna ya da kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında 2. maddenin 6. ve 7. fıkralarında yer alan şartlara bağlı kalmaksızın Kamu İhale Kanunu ve diğer yasa maddeleri çerçevesinde alt işverenlere iş verilebileceği ve alt işverenin çalıştırdığı işçilerin bu kurumlarda çalışan işçilerin iş mevzuatı ya da toplu sözleşmeler kapsamında sahip oldukları haklardan faydalanamayacakları hükmüne bağlanmıştır<sup>237</sup>. Kamu işverenlerinin herhangi bir sınırlama yapılmaksızın bu denli korunması Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı bir durum

---

halde aşırı bir kısıtlama getirmesi sebebiyle uygulama alanı bulunmasının zor olacağı, dolayısıyla işletmenin ve işin gereği ya da teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene verilebilmesine imkan tanınmalıdır (Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *age.*, s. 56; Polat Soyer, "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S:1, 2006, s. 19). Diğer görüş, "işletmenin gereği", "işin gereği" veya "teknik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" şeklinde farklı gerekçelerle alt işverene iş verilmesinin mümkün olabileceği yönündedir (Sebahattin Şen, *agm.*, s. 92). Bizim de iştirak ettiğimiz bir diğer görüşe göre ise ölçüt parçalanmadan uygulanmalı, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme şartları bir arada aranmalıdır (Sarper Süzek, *age.*, s. 163 – 165; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, s. 61; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *age.*, s. 33). Yargıtay da kararlarında bu görüşü benimsemektedir (Yargıtay 7.H.D., 07.03.2013, 2013/2572 E., 2013/2349 K.; Yargıtay 22.H.D., 16.02.2017, 2017/508 E., 2017/2296 K.; Yargıtay 22.H.D., 23.01.2017, 2017/760 E., 2017/684 K.).

<sup>237</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 183; Ercan Akyiğit, *age.*, s. 73.

ortaya çıkmasına ve çalışanlar açısından büyük sıkıntılara sebep olacak nitelikte görünmektedir<sup>238</sup>.

2008 yılında da 5763 sayılı yasayla 4857 sayılı yasanın 3. maddesinde değişiklik yapılmak suretiyle "Bu Kanunun 2. maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte bildirim yapmakla yükümlüdür" hükmü getirilmiştir. Bu yükümlülük de asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin yazılı olarak yapılması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır<sup>239</sup>. İlgili madde de ayrıca alt işverenlik ilişkisinin kurulması, bildirimi ve tescili ile sözleşmede yer alması gereken hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu doğrultuda "Alt İşverenlik Yönetmeliği"<sup>240</sup> de 27 Eylül 2008 tarihinde yayımlanmıştır.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinde tanımlar sıralanmış, alt işverenlik sözleşmesinin tanımı ise "asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı olarak yapılan ve 10. maddede belirtilen hususları ihtiva eden sözleşme" olarak yapılmıştır. Yönetmeliğin 5. maddesinde "bir işyerinde her ne suretle olursa olsun asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulmasının, yeni bir işyeri açılması olarak değerlendirileceği" öngörülmüştür. Yönetmeliğin 8. maddesinde yapılan düzenleme ile de kayıt dışı alt işveren uygulamalarının önüne geçmek amaçlanmış ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri veya kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanları ya da diğer resmi kurumların yaptıkları işlemler sırasında alt işveren işyerlerinin bildirimde bulunup bulunmadıklarını kontrol edecekleri hususuna yer verilmiştir. Yapılan bildirim neticesinde de alt işverenin işyeri tescil edilmekte ve bir işyeri sicil numarası verilmektedir.

Alt işveren olgusu her ne kadar mevzuat anlamında çeşitli sınırlamalara tabi tutulmuş olsa da kötü niyetle kullanılmaya çok müsait olması sebebiyle birçok eleştiriye maruz kalmaktadır. Nitekim işçiler açısından alt işverenlik uygulamasının işten çıkarılma, iş güvencesinden yoksunluk, ücretlerde düşüklük, kötü çalışma koşulları, iş sağlığı ve iş

---

<sup>238</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 183; Ercan Akyiğit, *age.*, s. 73.

<sup>239</sup> Nuri Çelik, *age.*, s. 54.

<sup>240</sup> 27.09.2008 tarihli ve 27010 tarihli RG.

güvenliği tedbirlerinin standardında düşüş anlamlarına geldiği ifade edilmektedir<sup>241</sup>. Bu sebeple konunun mevzuatta net bir şekilde düzenlenmesi gerekliliği açıktır. Aynı şekilde kamu işverenlerinin ayrıcalıklı bir şekilde ele alınmış olması eşitlik ilkesi bakımından Anayasa'ya aykırı olarak değerlendirilmekte ve iptali gündeme gelebilecek düzenlemeler olarak nitelendirilmektedir<sup>242</sup>.

## 1.7. Tele Çalışma

Bilgi ve iletişim alanında yaşanan gelişmeler ve bu teknolojilerin hala da süratli bir şekilde gelişim göstermeye devam etmesi çalışma ilişkilerinin de boyut değiştirmesinde etken olmuştur. Özellikle iletişim tekniklerinin gelişmesi, uzaktan çalışma ya da tele çalışma olarak adlandırılan çalışma modelinin çok sık tercih edilen bir iş ilişkisi olarak çalışma hayatına dahil olmasına vesile olmuştur.

Tele çalışma ilk kez 1969'da Washington Post Gazetesi'nde bir yazıda ifade edilmekle birlikte 1980'lerin devamında daha çok uygulanmaya başlanan ve telefon ile bilgisayar kullanılmak suretiyle evde çalışma imkanı olarak değerlendirilen bir çalışma türüdür<sup>243</sup>. Tanımına gelecek olursak bir merkez işyerinden veya üretimin yapıldığı yerden uzakta kurulu bulunan bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim bölümünde çalışan ve aslında iş arkadaşları olduğu işçilerle iş ortamında yüz yüze kişisel ilişki kurmadığı, salt yeni teknolojileri kullanarak iletişim kurabildiği bir istihdam biçimidir<sup>244</sup>. Uygulamada birçok çeşidi bulunan tele çalışma örnekleri, evde tele çalışma, uydu ofisler, tele köyler, çağrı merkezleri, mobil çalışma vb. olarak sayılabilir<sup>245</sup>. Aynı şekilde bankacılık, sigortacılık, ticaret, eğitim gibi farklı alanlarda da uygulama alanı bulan bu çalışma türü yeni iş imkanları yaratılması açısından bir fırsat olarak değerlendirilmektedir.

---

<sup>241</sup> Zeki Parlak, Süleyman Özdemir, "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", *Sosyal Siyaset Konferansları*, S:60, 2011/1, s. 24.

<sup>242</sup> İbrahim Subaşı, "İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", *Türk- İş Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1*, Ankara 2012, s. 642.

<sup>243</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 132.

<sup>244</sup> Öner Eyrenci, Kadriye Bakırcı, *age.*, s.27.

<sup>245</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 132.

Tele çalışma, hem işçilere daha esnek bir çalışma ortamı sağlaması sebebiyle hem de trafik sorununu bertaraf etmesi, işçinin ailesine daha çok zaman ayırmasına imkan tanınması, kadınların, hükümlülerin, engellilerin gelir elde edebilmesi adına iyi bir alternatif olması bakımından olumlu yönler taşımaktadır. İşveren de tele çalışma sayesinde yine giderlerini azaltabilecek, talep artışına göre üretimine yön verebilecek hem de yüksek vasıflara sahip işçileri daha yüksek verimle istihdam etme fırsatını yakalayabilecektir. Bu çalışma türünün de çalışma hayatına getirdiği olumsuzluklar bulunmakta, işçinin statüsünün belirsizliği, işçilerin iş güvencesinden ve sosyal güvenceden yoksun kalma ya da sürekli bilgisayar başında olmanın ve diğer iletişim araçlarını kullanmalarının sağlıklarına olan etkileri gibi tehlikeler gündeme gelmektedir<sup>246</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'na 20 Mayıs 2016 tarihinde 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılan değişiklikle birlikte uzaktan çalışma kavramı mevzuatımızda da yerini bulmuştur. Uzaktan çalışma yasada tanımlanırken işverence oluşturulan iş organizasyonu dahilinde hem işçinin evinde çalışması ham de iletişim vasıtalarıyla işyeri haricinde iş görme edimini yerine getirmesi hususlarından bahsedilmiş iletişim araçlarının devreye sokulmasıyla birlikte tele çalışma da mevzuatımızda yerini bulmuştur. Bu hususlara ilişkin ayrıntılı açıklamalarımız üçüncü bölümde belirtilecek olup burada kısa bir giriş yapmakla yetineceğiz.

---

<sup>246</sup> Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, Legal, İstanbul 2011, s. 34 - 35.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRK İŞ MEVZUATINDA YENİ BİR ESNEK ÇALIŞMA MODELİ OLAN TELE ÇALIŞMA

Çalışma hayatında “esneklik” ve “teknoloji” kavramları birbiriyle yakından ilişkilidir. Daha doğru bir ifadeyle esnekliğin çalışma hayatında yer edinmesinin temel sebeplerinden belki de en önde geleni teknoloji alanında yaşanan gelişmeler olarak gösterilebilir. Gerçekten de üretim teknikleri açısından yaşanan değişimlerin yanı sıra bilgi ve iletişim teknolojilerinin geçirdiği süreç bundan yüz yıl önce belki kimsenin aklına gelemeyecek bir dönüşümle bizi baş başa bırakmıştır.

Esneklik, atipik istihdam türleri olarak da adlandırılan birçok çalışma modelinin ortaya çıkışına sebep olmuştur. Çalışma hayatında esneklik ile teknolojik gelişmelerin kesiştiği nokta ise bizi teknolojinin izlerini net bir şekilde bünyesinde barındıran tele çalışma modeline götürmektedir. Tele çalışma, teknik bir gelişim içermesi sebebiyle belki diğer esnek istihdam türleri kadar eskiye dayanmasa da yine de yarım asra yakındır çalışma hayatında başvurulan bir yöntem olarak nitelendirilebilir.

Ekonomik, toplumsal ve teknolojik değişimlerin bir araya gelmesiyle başlayan sanayileşme süreci, fabrika modeline dayalı klasik istihdamı, yani işçinin, belirsiz süreli bir şekilde, işverenin işyerinde, işverenin sürekli talimatı altında, tam gün çalıştığı bir modeli ortaya çıkarmıştır<sup>247</sup>. Ancak küreselleşmenin etkisiyle çalışma ilişkilerinde köklü bir değişim söz konusu olmuş, küresel rekabete yenik düşmemek adına işverenler esnekliğin ön planda olduğu istihdam türlerine yönelim göstermeye başlamıştır. Çalışmamızın birinci bölümünde yer aldığı üzere esneklik, çalışma ilişkilerini tipik (klasik) istihdamdan uzaklaştırırken farklı noktalardan hareketle bunu yapmaktadır. Şöyle ki esneklik, kimi zaman çalışmanın süresini belirleme açısından değerlendirilmekte ya da ücretle sağlanmakta, kimi zaman da talep fazlalığı olması halinde işçi sayısını belirlemede veya uzmanlık gerektiren işlerde başka işverenlerden destek alma şeklinde uygulanabilmekte, ancak çoğu zaman da aslında içinde

---

<sup>247</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 24.

hepsini barındıran çalışma şekillerinde gündeme gelmektedir. Tele çalışma da hem işçi hem de işveren açısından çok yönlü bir esneklik alternatifi olarak karşımıza çıkmaktadır.

## 1. TELE ÇALIŞMA KAVRAMI

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişimle birlikte çalışma hayatına dahil olan tele çalışma, Yunanca'da uzak olarak ifade edilen "tele" ekinin "çalışma" kavramına eklenmesi suretiyle meydana gelmiş olup<sup>248</sup>, İngilizce'de ise "telework", "telecommuting", "distance work", "remote work", "networking", "work from home", "virtual work", "flexible working" gibi kullanımlarla nitelendirilmektedir<sup>249</sup>. Türkçe kullanımları ise "tele işe gidip gelme", "uzak çalışma", "uzakta çalışma", "uzaktan çalışma", "elektronik ev çalışması" olarak ifade edilmektedir<sup>250</sup>.

### 1.1. Tele Çalışmanın Tanımı

ILO, tele çalışma kavramını, "işçinin, işyerinden ve işçilerden uzak bir yerde ve fakat onlarla iletişimi yeni teknolojiler vasıtasıyla sağlayıp bu mesafeyi gidermek suretiyle iş görme borcunu ifa ettiği bir çalışma modeli" olarak tanımlamaktadır<sup>251</sup>. Tele çalışmanın Avrupa düzeyinde yapılan tanımı ise, "işçinin, bir iş ilişkisi çerçevesinde, işverenin işyeri dışında ve bilgi teknolojileri aracılığıyla düzenli bir şekilde işini ifa etmesidir"<sup>252</sup>.

Tele çalışmanın doktrinde yapılan tanımlamalarının da benzer ifadelerle karşımıza çıktığı görülmektedir. İletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte gündeme gelen tele çalışma<sup>253</sup>, işçinin, işyeri dışında yer alan bir ofis ya da evde, işyeriyle elektronik bir iletişim

---

<sup>248</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 477 ; Ferit Ölçer, "Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, C: 6, S: 22, Haziran 2004, s. 145.

<sup>249</sup> ILO, *Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*, Geneva, 2016; Vittorio Di Martino, Linda Wirth, "Telework: A New Way Of Working and Living", *International Labour Review*, Vol. 129, 1990, N:5, s. 530; Tamer Soysal, "Tele Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S:9, 2006, s. 135.

<sup>250</sup> Gizem Tan, *agt.*, s. 38.

<sup>251</sup> ILO, *Conditions of Work Digest on Telework*, Vol. 9, 1, 1990, Geneva, s. 3.

<sup>252</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 132; Tamer Soysal, *agm.*, s. 136.

<sup>253</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 479 vd.

ağı aracılığıyla bağlantı kurarak işini yerine getirdiği bir çalışma şekli olarak tanımlanmaktadır<sup>254</sup>. Başka bir yazara göre<sup>255</sup> çalışmanın mekan ve zaman açısından sınırlarının göreceli olduğu, çalışanların iş görme borcunu aynı işyerindeymişçesine ancak farklı mekanlarda yerine getirdiği bir iş organizasyonu olarak ifade edilmektedir. Tele çalışmanın bir diğer tanımı ise bilgi teknolojileri kullanımıyla işyeri dışında yerine getirilen tüm çalışmalar biçiminde genelleme yapmak suretiyle ele alınmaktadır<sup>256</sup>.

Birçok tanımı yapılan tele çalışma, farklı kıstaslar ele alınmak suretiyle açıklanabilmektedir. Nitekim tanımlamalarda dikkat çeken “organizasyon”, “mekan” ve “teknoloji” olarak sayabileceğimiz üç temel kıstastan faydalanıldığı ve kavram açıklanırken bu kıstaslar bir araya getirilerek yola çıkıldığıdır<sup>257</sup>.

Türk hukuku kapsamında tele çalışmayı değerlendirecek olursak, 20 Mayıs 2016’da yürürlüğe giren 6715 sayılı yasayla 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine “uzaktan çalışma” eklenmek suretiyle maddenin başlığı “çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş, maddeye 4 fıkra eklenmek suretiyle uzaktan çalışmaya ilişkin hususlar düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun 14. maddesinin 4. fıkrasına 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”. Bir görüşe göre<sup>258</sup> anılan fıkrada yapılan tanımlama aslında uzaktan çalışmayı iki tür olarak ele almış, evde çalışmayı ve teknik imkanların ön planda olduğu tele çalışmayı tek başlık altında toplamıştır. Bununla birlikte doktrinde İş Kanunu’nda yer alan bu

---

<sup>254</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 296.

<sup>255</sup> Öner Eyrenci, "Tele Çalışma ve İş Hukuku", *İHD.*, C:1, 1991, s. 199 – 200 (Aktaran: Seda Ergüneş Emrağ, "4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 13, S: 51, 2016, s. 1422 – 1425).

<sup>256</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 41.

<sup>257</sup> Vittorio Di Martino, Linda Wirth, *agm.*, 530.

<sup>258</sup> Dilek Dulay, *agm.*, s. 150; Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1416; Uzaktan çalışma mevzuatımızda yer almadan önce de benzer bir görüş ileri sürülerek, tele çalışmanın, asli unsurunu bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının oluşturması hasebiyle evde çalışma ile özdeş olmadığı belirtilmiş, örneğin evinde ücret karşılığı çeviri yapıp hazırladığı metni elektronik ortamda işverene gönderen kişinin tele çalışan olarak nitelendirilemeyeceği, ancak çalışanın işverenin müşterileriyle olan iletişimi esnasında çeviri yapmak suretiyle işini yerine getirmesi halinde tele çalışmadan bahsedilebileceği ifade edilmiştir (Orhan Ersun Civan, "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S: 26, 2010, s. 537).

düzenlemeyi bir bütün olarak ele alan ve tele çalışma kavramını uzaktan çalışma ile eş değer gören görüşler<sup>259</sup> de mevcuttur.

## 2. TELE ÇALIŞMANIN GELİŞİM SÜRECİ

Tele çalışmanın ilk kez 1969'da Washington Post Gazetesi'nde bir yazıda ifade edildiği, ancak uygulanmaya başlamasının ve ivme kazanmasının 1980'lerden sonra gerçekleştiği belirtilmektedir<sup>260</sup>. Bununla birlikte ilk olarak Jack Nilles'in 1973'te kullandığı "telecommuting" kavramının tele çalışmayla eş değer bir şekilde kullanıldığı da ifade edilmektedir<sup>261</sup>. Telecommuting, ev ile işyeri arasında gelip gitmenin en aza indirgenmesi amacıyla işverenlerin iletişim teknolojilerini kullanmak suretiyle çalışanlarının evde iş görmesine imkan tanıyan uzaktan çalışmanın ilk uygulaması olarak ele alınmaktadır<sup>262</sup>.

Tele çalışma kavramının ortaya çıkışına etken olan sebeplere değinecek olursak, işbu sebeplerin, şüphesiz ki esnekliğin iş hayatında etkin bir rol üstlenmeye başlamasının sebepleri ile aynı doğrultuda olduğunu söylemek mümkündür. Ancak daha önce de belirttiğimiz üzere tele çalışmanın özgün yapısını oluşturan unsurun "teknoloji" olması, aynı şekilde ortaya çıkışında da teknolojinin büyük bir etken olduğuna kanaat getirmemize imkan tanımaktadır. Nitekim, teknolojinin geçirdiği süreç ve hali hazırda geldiği noktayı ifade eden "yeni teknolojiler" ifadesi, çalışma hayatı bakımından önem taşımakta, özellikle bilgisayar, mikroelektronik ve telekomünikasyon teknolojilerini içeren bilgi teknolojilerini, bunun yanı sıra biyoteknoloji, uzay teknolojisi ve nükleer teknoloji alt başlıklarını da kapsayan ucu bucağı olmayan bir bütün olarak değerlendirilmekte<sup>263</sup> ve yeni teknolojilerin odak noktasının 1950 – 1960 yılları olduğu belirtilmektedir<sup>264</sup>. Gelişim sürecinin başlangıcı sibernetik<sup>265</sup> devrim

---

<sup>259</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 297; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016, s. 161.

<sup>260</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 132.

<sup>261</sup> ILO, *Global Dialogue Forum*, s. 2; Ferit Ölçer, *agm.*, s. 146.

<sup>262</sup> Ferit Ölçer, *agm.*, s. 146.

<sup>263</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 83.

<sup>264</sup> Toker Dereli, "Globalleşen Dünyada Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar Semineri", MESS, 1994, s. 68.

<sup>265</sup> Sibernetik (güdümbilim) kavramının Matematikçi Norbert Wiener tarafından ortaya çıkarıldığı, mekaniğe ve insana yönelik bilgi sistemlerinde iletişimi denetleme ve yönetme şeklinde kullanıldığı belirtilmektedir. Yapılan

olarak nitelendirilmekle birlikte, sonrasında bilgisayarların ortaya çıkışı ve tüm bunların imalat sektörüne yansısıyla otomasyon çağının doğduğu, günümüze damga vuran unsurların ise mikrobilgisayarlar ile telekomünikasyon olduğu ifade edilmektedir<sup>266</sup>.

Mal ve hizmet üretiminin, dolayısıyla çalışma ilişkilerinin ilk insandan günümüze nasıl bir değişim gösterdiğini çalışmamızın ilk bölümünde ele almıştık. Söz konusu değişimde Sanayi Devrimi'nin üretimde can alıcı bir süreç başlattığını ve sonrasında da sürecin hızla ilerleyerek teknolojinin her alanda etkin bir unsur olarak karşımıza çıktığını söyleyebiliriz. Bu doğrultuda Fordist üretimle birlikte hareketli montaj hattı kullanılarak standart özellikler taşıyan kitle üretimin devreye girdiği, ancak gerek talebin ön planda tutulması gerek de rekabet şartlarına uyum sağlayabilmek adına esnek üretime geçişin zorunlu bir şekilde gündeme geldiği, esnek üretimin ise teknolojiyle imkanı hale geldiği vurgulanmaktadır<sup>267</sup>.

Bilgi teknolojileri açısından yaşanan gelişmelere baktığımızda ise bilgiyi edinmek, bilgiyi ihtiyaç hasıl olduğunda kullanabilecek şekilde muhafaza etmek ya da edindiğimiz bilgilere başkaları tarafından gereksinim duyulduğunda bu bilgiyi onlarla paylaşabilmek adına birçok alternatifin bize sunulduğunu görmekteyiz. Aslında bu durum bilgi teknolojileri ile iletişim teknolojilerinin orantılı bir biçimde ilerleme kaydettiğini de göstermektedir. Özellikle bilgisayar teknolojisinin baş döndüren gelişimi ve internet ortamıyla iletişim olanaklarının sınırsız bir şekilde kullanımının birleşmesinin, üretimde de etkin bir rol oynadığı belirtilmektedir<sup>268</sup>. Nitekim bilgisayarın hayatımıza dahil olması, sonrasında tablet şeklinde her an taşınması mümkün cihazların piyasaya sürülmesi ve aynı şekilde cebimizde bile taşıyabildiğimiz akıllı telefonlar, iletişimde sınır tanımayan internet ortamıyla birleşince, bu durum üreticiler açısından da büyük bir avantaj olarak gündeme gelmiştir. Yeni teknolojilerle birlikte uluslararası ticaret ve dolayısıyla uluslararası rekabet de artış göstermeye başlamış, yaşanan bu değişimler de haliyle çalışma hayatını da yakından ilgilendirmiştir.

---

bir diğer tanımlama ise canlılar ile makineler arasındaki ilişkilerin denetimini araştıran bilim şeklindedir. Wiener tarafından ise "insanın makineyle etkileşimi sırasında makine üzerindeki hakimiyeti olarak" ifade edildiği aktarılmıştır (Aktaran: Murat Sezgin, Lütfiye Talaz, "Bilişim Devrimi, Siberetik İletişim ve Stratejik Halkla İlişkiler", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C: 6, S:2, 2016, s. 553 – 554)

<sup>266</sup> Toker Dereli, *agm.*, s. 68.

<sup>267</sup> Aysen Tokol, *age.*, s. 86;

<sup>268</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 30.

Yeni teknolojilerin sağladığı imkanlarla birlikte, II. Dünya Savaşı sonrasında hizmet sektörünün istihdamda büyük bir yer kaplamasının, zaman ve mekan açısından birçok esnek çalışma şeklinin doğuşuna vesile olduğu<sup>269</sup>, klasik anlamda iş ve işyeri kavramlarının değişim gösterdiği, işin ve işyerinin yeniden yapılanmak durumunda kaldığı ifade edilmektedir<sup>270</sup>. Hizmet sektörünün ön plana çıkmasıyla birlikte Sanayi Ötesi Toplum olarak adlandırılan bir yapıya geçildiği, bu yapıdaki ilişkilerde teknolojinin ön planda olduğu ve dolayısıyla çalışanların artık daha profesyonel ve yeniliğe açık bir şekilde kendisini donatmak durumunda kaldığı görülmektedir<sup>271</sup>. Hizmet üreten işletmelerin fiziki örgütlenmelere ihtiyaç duymaması, aynı şekilde çalışanların işyerinde aynı zaman diliminde ve aynı anda bulunma zorunluluğunun bulunmamasıyla birlikte iletişim teknolojilerinin devreye girmesinin sanal örgütlenmelere yol açtığı ve sanal ofis kavramının ortaya çıktığı belirtilmektedir<sup>272</sup>. Hem işin hem işyerinin hem de çalışanın niteliklerinin bu denli değişim göstermesinin, tele çalışmanın da iş ilişkilerinde kaçınılmaz bir yer edinmesine vesile olduğunu söylemek mümkündür.

Tele çalışmanın en yaygın olarak görüldüğü iş alanları ise muhasebe, satış temsilciliği, tüketici şikayet ofisleri, telefon operatörlüğü, veri düzenleme olarak sayılmakla birlikte uzaktan tanı ve tedavi tekniklerini içeren tele teşhis, tele tedavi, tele doktorluk gibi yeni çalışma modellerinin de tele tıp başlığı kapsamında gündeme geldiğine dikkat çekilmektedir<sup>273</sup>.

---

<sup>269</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 31.

<sup>270</sup> Tamer Soysal, *agm.*, s. 138.

<sup>271</sup> Barış Şahin, *Bireysel İş Hukuku Açısından Bilgi İşçileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016, s. 16.

<sup>272</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 30 – 31; Sanal örgütlenme ile kastedilenin, maliyetleri en aza indirmek ve esnekliği sağlayabilmek adına, üretimin işlevlerinin gelişmiş bilgisayar ağları ve iletişim teknolojileri ile birbirine bağlanmış bir şekilde, yasal statüye sahip, bağımsız bir işletme ya da çalışanlar grubu tarafından oluşturulan bir nevi proje niteliğinde geçici örgütler olduğu ifade edilmektedir (İbrahim Alpaz Yılmaz, Aykut Pajo, Elçin Güngör Güzeler, "Sanal Ofis ve Sanal Ofiste Kullanılan Bilgi ve İletişim Teknolojileri", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Bürokon Özel Sayısı, Ağustos 2014, s. 429).

<sup>273</sup> Orhan Ersun Civan, *agm.*, s. 533.

### 3. ULUSLARARASI KAYNAKLARDA TELE ÇALIŞMA

Tele çalışmanın uluslararası kaynaklarda ele alındığı iki önemli belge bulunmaktadır. Bunlardan biri "Avrupa Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi" diğeri ise "Evde Çalışmaya İlişkin 177 Sayılı ILO Sözleşmesi"dir.

ILO'nun özellikle tele çalışmayı ele alan bir düzenlemesi bulunmamasına karşın 177 sayılı evde çalışmaya ilişkin sözleşme, her iki çalışma türünün de uzaktan çalışma kapsamında değerlendirilmesinden ötürü önem arz etmektedir. ILO'nun 70. Genel Kurulu'nda evde çalışanların çalışma şartlarına ilişkin önlemler alınması ve korunması gerekliliği yönünde çalışmalar yapılmasının kararlaştırıldığı, 83. Genel Kurulu'nda da uzun süren çalışmalar sonucunda 177 sayılı sözleşme ile birlikte 184 sayılı tavsiye kararının alındığı belirtilmektedir<sup>274</sup>. Sözleşme 22 Nisan 2000 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, Türkiye'nin taraf olmadığı sözleşmeyi onaylayan ülkeler sırasıyla Finlandiya, İrlanda, Hollanda, Arnavutluk, Arjantin, Bulgaristan, Bosna Hersek, Belçika, Makedonya, Tacikistan'dır<sup>275</sup>.

177 sayılı sözleşme, bir işyerinde aynı ya da benzer işler için evde çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında imkanlar el verdiği sürece eşitliğin sağlanmasını hedefleyen politikalar oluşturulması, sendikal hakların evde çalışanlara da tanınması, iş sağlığı ve güvenliği, ücret, sosyal güvenlik, mesleki eğitim konularında eşit işlemlere tabi tutulmaları hususlarında düzenlemeler içermekte olup, sözleşmenin olabildiğince çok ülke tarafından onaylanması adına esnek düzenlemeler içerdiği ve ayrıntılara tavsiye kararında yer verildiği ifade edilmektedir<sup>276</sup>.

Avrupa düzeyinde de tele çalışmanın 1980li yıllarda araştırılmaya başlandığı, Avrupa Komisyonu'nun 1993 yılında yayımladığı "Büyüme, Rekabet Edilebilirlik ve İstihdam" başlığını taşıyan çalışmayla tele çalışmaya dikkat çekildiği vurgulanmaktadır<sup>277</sup>. 2000li yıllarda ise Lizbon Zirvesi'nde bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler doğrultusunda iş organizasyonunda yeniden yapılanmaların ve yeni çalışma modellerinin

---

<sup>274</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 50.

<sup>275</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322) (E.T. : 20.01.2017).

<sup>276</sup> Öner Eyrenci, Kadriye Bakırcı, *age.*, s. 46.

<sup>277</sup> Öner Eyrenci, Kadriye Bakırcı, *age.*, s. 30.

oluşturduğuna değinilerek, tele çalışmayı ele alan tek belge olan Avrupa Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin, 16 Temmuz 2002'de Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa İşverenler Konfederasyonu ve Kobiler Üst Örgütü (UNICE / UEAPME) ve Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi (CEEP) tarafından Roma Anlaşması'nın 139. maddesinin 2. fıkrası gereğince hazırlanıp kabul edildiği, Haziran 2006'da da sosyal tarafların oluşturduğu Sosyal Diyalog Komitesi tarafından değerlendirilen sözleşme için uygulama da dikkate alınmak suretiyle bir rapor hazırlandığı kaydedilmektedir<sup>278</sup>. Çerçeve Sözleşme'nin 1. maddesinde tele çalışmanın hızla gelişen bir çalışma modeli olduğu, geniş bir tanımlama yapmak suretiyle farklı tele çalışma türlerinin hepsini kapsama almanın amaçlandığı ve tele çalışmanın gerek işçiler gerek de işverenler açısından iş - sosyal yaşam dengesini sağlamada önemli bir serbesti imkanı tanıdığı vurgulanmaktadır<sup>279</sup>.

Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin 2. maddesinde tele çalışmanın, işçinin, işverenin işyerinde yerine getirilmesi mümkün olan işi, iş sözleşmesi kapsamında düzenli bir biçimde işyerinden başka bir mekanda bilişim teknolojileri kullanılmak suretiyle yerine getirmesi şeklinde oluşturulan organizasyon olarak tanımlandığı, bu hüküm gereğince çalışan işçinin tele çalışan olduğu ve aynı zamanda işçi olarak kabul edileceği hüküm altına alınmaktadır<sup>280</sup>. Sözleşmenin 3. maddesinde tele çalışma açısından önem arz eden gönüllülük esasına yer verilerek, tele çalışmaya geçiş yapması teklif edilen işçinin bu talebi reddedebileceği, işçinin onay vermesi halinde bu onayın iş sözleşmesinde yer almaması durumunda ayrı bir sözleşmeyle onayın alınabileceği, tele çalışma teklifini reddetmenin işçinin iş sözleşmesini feshetmek açısından haklı neden oluşturmayacağı değerlendirilmektedir<sup>281</sup>. Fransa'da tele çalışmaya ilişkin gönüllülük esasına bir istisna getirildiği Fransız İş Kanunu'nun 1222 - 11. maddesi gereğince mücbir sebep hallerinde işletmetinin faaliyetlerinin devamlılığı ve işçilerin de korunması amacıyla tele çalışmaya geçilerek çalışma düzeninde değişikliğe gidilmesinin mümkün olabileceği aktarılmaktadır<sup>282</sup>.

---

<sup>278</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 52; Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, 1420.

<sup>279</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 52 - 53.

<sup>280</sup> Dilek Dulay, *agm.*, s. 150; Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1421; Orhan Ersun Civan, *agm.*, s. 534 - 535.

<sup>281</sup> Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1421.

<sup>282</sup> Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1421.

Çerçeve Sözleşme'ye ilişkin diğer düzenlemeler de tele çalışma açısından Türk Hukukunu ele aldığımız başlıklarda değerlendirilecektir.

#### 4. TELE ÇALIŞMANIN UNURLARI

Tele çalışmada dikkat çeken ve bu çalışma şeklinin özgün yapısını oluşturan unsurların mekan, teknoloji ve organizasyon olduğundan bahsetmiştik. Her bir unsur ele almak gerekirse, mekan açısından dikkat çeken nokta, işçinin, iş görme borcunu yerine getireceği alanı serbestçe tayin etme özgürlüğüdür. Bu özgürlük sayesinde işçi kendisini nerede daha rahat daha verimli çalışabilir hissedecekse orada işini görebilecektir. Bu yer kendi evi, arkadaşının evi, konaklama amacıyla bulunduğu otel, pansiyon vs. olabilir. Yani çalışmanın mutlaka evde yapılması gerekmemekte, ana ofisten ya da üretimin gerçekleştiği alandan uzakta yapılması yeterli görülmektedir<sup>283</sup>. Yine tele çalışana ilişkin yapılan bir tanımlamada çalıştığı sürenin asgari % 50'sini işverenin işyerinden uzakta geçiren kişi olduğu ifade edilerek mekan farklılığını niteleme yoluna gidilmiştir<sup>284</sup>. Aslında uzaktan çalışma ve dolayısıyla tele çalışma kavramlarıyla bahsedilen tam da bu nokta olup, işçinin işini yerine getirirken evinde ya da işyerinden farklı bir mekanda bulunması uzaktan çalışma ilişkisini gündeme getirmektedir.

Organizasyon ölçütü, tele çalışma açısından önem taşıyan bir diğer unsurdur. Hem doktrinde yapılan tanımlamalarda hem de mevcut İş Kanunu'muzda yer alan düzenlemede işçinin, işverence oluşturulan iş organizasyonu dahilinde işini görmesi şeklinde bir ifade kullanılarak taraflar arasındaki ilişkide bağımlılık unsuru vurgulanmaktadır. İşçi her ne kadar işyerinden farklı bir mekanda bulunmak suretiyle iş görme borcunu yerine getirirse de bu onun iş organizasyonu dışında olduğu anlamına gelmemektedir. Bu çalışma şekliyle işçi teknolojik araçları kullanarak iş yerinde bulunma mecburiyetini ortadan kaldırma imkanına erişmektedir. Ancak bu durum onun iş organizasyonunda yer aldığı gerçeğini değiştirmemektedir. Şöyle ki, işçi, işverenin verdiği talimatlar doğrultusunda onun istediği şekilde işi yapmak ve yine

---

<sup>283</sup> Murat İkizler, *age.*, s. 184 – 185.

<sup>284</sup> Tamer Soysal, *agm.*, s. 136.

işverene takdim etmek durumunda olup, bu durum aynı zamanda işverenin işletmesinde yerine getirilen üretimde etkin bir rol üstlendiği anlamına da gelmektedir<sup>285</sup>.

İş Kanunu'nun 2. maddesi çerçevesinde işyerinin ise işverenin mal ya da hizmet üretiminin teknik olarak gerçekleşmesi adına maddi ve gayri maddi unsurlar ile kişi unsurunun bir araya geldiği, işyerine bağlı olan yerler, teferruatlar ve araç – gereçlerden oluşan iş organizasyonu şeklinde bir bütün olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir<sup>286</sup>. Gerek üretim teknikleri gerek bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte her ne kadar esneklik doğrultusunda işçi – işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi zayıflamış olsa da bu durumun işyeri açısından da esnekliği zorunlu kıldığı belirtilmektedir<sup>287</sup>. Ancak burada dikkat edilmesi gereken noktanın, aynı işverene ait ve nitelik itibarıyla birbirini tamamlamakta olan birimlerin tek işyeri kapsamında değerlendirilebilmesi adına bunların tek bir yönetim altında örgütlenmesi gerekliliği olduğu vurgulanmaktadır<sup>288</sup>. Yani farklı birimler söz konusu olsa da tek işverenin hakimiyetinde idarenin sağlanması, işçiler üzerindeki emir ve talimat yetkisinin de yine bu işverence kullanılması aranmaktadır.

İş Kanunu'nun 14. maddesindeki düzenleme doğrultusunda işverenin tele çalışanı üzerindeki denetim yükümlülüğünü teknik imkanlarla sürdürmesi halinde de, söz konusu işçinin, işverenin oluşturduğu iş organizasyonu kapsamında işini gördüğünün kabul edilebileceği görüşü ileri sürülmektedir<sup>289</sup>. Yani Yargıtay kararlarında<sup>290</sup> ve 14. maddenin

---

<sup>285</sup> Murat İkizler, *age.*, s. 184 – 185.

<sup>286</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 202 – 204; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, s. 84 – 85; Yargıtay 9. H.D., 11.01.2016, 2014/35779, 2016/54 K.: “...4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesi uyarınca işverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Görüldüğü üzere servis aracı işyeri organizasyonu içinde sayılmaktadır” (Savaş Taşkent, *Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017, s. 176 – 177).

<sup>287</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 204.

<sup>288</sup> Bu ölçütlerin tespiti açısından da Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirimlerde farklı ünitelerin ayrı ayrı işyerleri şeklinde bildirilip bildirilmediği, işçilerin bordrolarının düzenlenmesinde ya da işe giriş – çıkış beyanlarının hazırlanmasında bağımsız işyerleri mi yoksa tek bir işyeri kapsamında mı hareket edildiği tespit edilerek işyerinin netleştirilebileceği belirtilmektedir (Ercan Akyiğit, *age.*, s. 57).

<sup>289</sup> Dilek Dulay, *agm.*, s. 151 – 152.

<sup>290</sup> Yargıtay 9. H.D., 03.06.2004, 2004/1550 E., 2004/13370 K.: “...Söz konusu sözleşmede davacı kendi işgücünü, belli bir ücret karşılığı ve ona bağımlı olacak şekilde davalı işverenin emrine vermeyi taahhüt etmektedir. İş, ücret ve bağımlılık unsuru gerçekleşmiştir. Bizzat davalının gösterdiği işyerinin yurtdışı olması,

gerekçesinde de belirtildiği üzere bağımlılık unsurunun mevcut olması halinde işçi ister evinde ister teknik vasıtalarla işyeri dışında işini görsün iş organizasyonu kapsamında değerlendirilecektir. Tele çalışmanın türleri başlığı altında ayrıntılı bir şekilde bahsedeceğimiz üzere, tele çalışma, "uydu büro" ya da "komşu büro" olarak adlandırılan bilgisayarlarla donatılmış bir şekilde işletme merkezinden uzakta olan ve merkezle bağlantısını yine iletişim araçlarıyla sağlayan birimler aracılığıyla da yapılabileceğinden, bu birimlerin de iş organizasyonu kapsamında nitelendirilebileceği ifade edilmektedir<sup>291</sup>.

Tele çalışma modelini kendine has bir hale büründüren ve diğer uzaktan çalışma ilişkilerinden ayıran üçüncü unsur ise teknolojidir. Özellikle bilgisayar, internet ve elektronik yolla posta gönderme şeklinde karşımıza çıkan bilgi ve iletişim tekniklerindeki gelişmelerle birlikte tele çalışma kavramının iş hayatına dahil olduğu görüşü hakimdir<sup>292</sup>. Gerçekten de teknolojik olanaklarla birlikte, çalışanların, işyerine mekan açısından bağlı olma zorunluluğundan kurtularak, iş görme borcunu yerine getirirken işe gidip gelme yükümlülüğünü bertaraf edebilmelerinin gündeme geldiği belirtilmektedir<sup>293</sup>.

Teknolojinin çalışma hayatında farklı şekillerde kullanılması mümkündür. Ancak teknolojinin devreye girdiği her çalışmanın da tele çalışma olarak adlandırılması mümkün değildir. Şöyle ki işçinin iş görme borcunu yerine getirirken teknolojik imkanlardan faydalanması, örneğin işçi ve işveren arasındaki bilgi akışının elektronik posta yoluyla sağlanması gibi durumlarda çalışmanın, tele çalışma olarak nitelendirilmesinin söz konusu olmadığı ifade edilmektedir<sup>294</sup>. Günümüzdeki iş ilişkilerine baktığımızda da bilgi ve iletişim teknolojilerinden destek almayan iş alanlarının az da olsa hala mevcut olduğunu söyleyebilirsek de teknolojinin bir unsur olarak birçok işyerinde üretim sürecine dahil bir vaziyette bulunduğu aşikardır. Örnek vermek gerekirse, işyerinde yapılan mal ya da hizmet üretiminde veya iletişim açısından teknolojik vasıtalar kullanılsa bile, bilgisayar ya da akıllı telefonlar her

---

*davacının Fransa'da ikamet etmesi bağımlılık unsurunun yokluğu anlamına gelmez.*"(Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı).

<sup>291</sup> Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1418 – 1418.

<sup>292</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 478; Murat Kandemir, *age.*, s. 42; Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1419.

<sup>293</sup> Mustafa Alp, "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, İstanbul 2011, s. 798 – 799 (Aktaran: Gizem Tan, *agt.*, s. 72).

<sup>294</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 42; Orhan Ersun Civan, *agm.*, s. 533.

işyerinde karşımıza çıkabilmekte, işletme sahibi sadece muhasebesini tutmak adına bile bilgisayardan faydalanabilmektedir. Haliyle teknoloji unsurunun geniş bir bakış açısıyla yorumlanması tele çalışma açısından imkan dahilinde değildir.

Tele çalışmanın tanımında da belirtildiği üzere tele çalışan iş görme borcunu işyerinden farklı bir yerde ve teknolojik araçlar sayesinde ifa etmektedir. Ancak öğretilde, işçi – işveren arasındaki ilişkinin sürekli bir şekilde sağlanması yani çevrimiçi bağlantı bulunması gerekmediği, ara sıra bağlantı kurulması şeklinde çevrimdışı bir çalışma yapılmasının da mümkün olduğu vurgulanmaktadır<sup>295</sup>. Tüm bu açıklamalar kapsamında tele çalışmanın tespiti noktasında teknoloji unsurunun her somut olayda farklı değerlendirilmesinin daha yerinde olacağı kanaatindeyiz.

## 5. TELE ÇALIŞMANIN TÜRLERİ

Teknolojinin üretimde büyük bir önem arz etmesi ve yer edinmesiyle birlikte, çok yönlü bir değişimin yaşandığı ortadadır. Nitekim işbu süreçte, sadece üretim tekniklerinin gelişimi yönünde ilerleme kaydetmekle kalmamış, çalışma ilişkileri de aynı oranda teknolojinin etkisiyle gelişim göstermeye başlamıştır. Hala da devam eden bir değişimle çalışma hayatının süre geldiğini görmekteyiz.

Çalışma ilişkileri ile teknolojik yeniliklerin kaynaşmasıyla, karşımıza tele çalışma adı verilen bir çalışma modelinin çıktığını ve bu modelin de birçok çeşidinin türediğini görüyoruz. Teknolojiden bahsederken de tele çalışma türleri bakımından konuyu belirli başlıklar altında sınırlamanın zor olduğu aşıkardır. Ancak genel kabul gören bir sınıflandırma doğrultusunda tele çalışmanın yapıldığı yere ve tele çalışmanın niteliğine göre ayrımlar yapılması mümkündür.

Tele çalışmanın niteliği açısından değerlendirme yapacak olursak, genel anlamda hizmet sektöründe yaygın olduğunu söyleyebiliriz. Buna karşın ürün arzı amacıyla da yapılmasının imkan dahilinde olduğu, çalışanların evlerinden tele pazarlama yapmak suretiyle ürün satışını gerçekleştirmeleri şeklinde tele çalışmanın uygulamasının yapıldığı ifade

---

<sup>295</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 478; Murat Kandemir, *age.*, s. 43; Dilek Dulay, *agm.*, s. 152; Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1419.

edilmektedir<sup>296</sup>. Hizmet sektöründe ise daha önce de örneklendirdiğimiz üzere sağlık hizmetlerinden, büro hizmetleri, sağlık hizmetleri ve onarım - bakım hizmetlerine kadar varan geniş bir çalışma alanı olduğunu belirtebiliriz. Tele çalışmanın ifa edildiği yer açısından ise alternatiflerin fazla olması sebebiyle konuyu alt başlıklarda ele almakta fayda olduğu kanaatindeyiz.

## **5.1. Çalışmanın Yapıldığı Yer Bakımından Tele Çalışma Türleri**

Tele çalışma, bir uzaktan çalışma modeli olması hasebiyle, işyerinden uzak bir mekanda işin görülmesi söz konusu olmaktadır. Çalışanın işvereni ile olan bağlantısını sağlayabilmek kaydıyla birçok mekanda bulunabilmesi mümkündür. Tele çalışmanın ifa edileceği yer işçinin kendi evi, bir merkez, uydu ofis ya da teleköy olarak adlandırılan çeşitli alternatiflerle karşımıza çıkabilmektedir.

### **5.1.1. Evde Tele Çalışma**

Evde çalışma, esnek çalışma modelleri içinde mazisi en eski olanlardan biridir. Ancak yinelemek gerekirse teknolojinin sunduğu imkanlarla birlikte ortaya çıkan tele çalışmanın evde yapılabilir hale gelmesi ve yaygınlaşmasının bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimiyle gerçekleştiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Sanayi Devrimi ile birlikte fabrika modeline dayalı üretime geçiş, işçileri bir arada ve tek çatı altında toplayan bir iş organizasyonunu ortaya çıkarmıştır<sup>297</sup>. Teknolojinin üretimde ve endüstri ilişkilerinde etkin bir yer edinmesiyle de sanayi devrimi öncesi çalışma hayatına dönüşüm olduğunu görmekteyiz. Çalışanlar fabrikadan, işyerinden uzaklaşmış, iletişim olanakları el verdiği ölçüde evinde çalışır hale gelmiştir.

Evde tele çalışma ile geleneksel evde çalışmanın birebir örtüştüğünü söylemek mümkün değildir. Şöyle ki, klasik evde çalışma ile yapılan faaliyetlerin basit ev işçiliği gerektiren ve çok fazla araç - gereç kullanımına ihtiyaç duyulmayan işler olduğu, ancak tele çalışmada evin bir nevi elektronik ev konseptine dönüştüğü ifade edilmektedir<sup>298</sup>. Elektronik

---

<sup>296</sup> Murat İkizler, *age.*, s. 176.

<sup>297</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 44.

<sup>298</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 44.

evde çalışma olarak nitelendirilen evde tele çalışmanın uygulamada en çok rastlanan tele çalışma türü olduğu da belirtilmektedir<sup>299</sup>.

Avrupa Komisyonu tarafından da ele alınan evde tele çalışma, haftanın asgari bir günü tam süreli bir şekilde bağımlı veya bağımsız çalışan bir kişi tarafından bilgisayar vasıtasıyla işin ifa edildiği ve evde çalışanın iş arkadaşları ya da üstleri ile çeşitli iletişim araçlarıyla (telefon, elektronik posta gibi) bağlantı kurduğu bir çalışma modeli olarak tanımlanmaktadır<sup>300</sup>.

Evde tele çalışma da farklı uygulama modelleriyle karşımıza çıkabilmektedir. Nitekim, işe gitmemenin ön planda olduğu ve genellikle data girişi, tele satış, telefon cevaplama şeklinde daha vasıfsız işlerin görülmesi sebebiyle klasik evde çalışmayı andıran "tam gün evde tele çalışma", işverenin mekanında, müşterinin mekanında, yolda ya da evde olmak üzere farklı alternatiflerle gündeme gelen daha çok vasıflı çalışanlar tarafından tercih edilen "kısmi süreli evde tele çalışma" (dönüşümlü tele çalışma) olmak üzere iki türü ele alınmaktadır<sup>301</sup>.

Tam gün evde tele çalışmada, çalışanların evini aynı zamanda işyeri olarak kullanmaları gündeme gelmekte, dolayısıyla iş yaşamı ile sosyal yaşamları arasında denge kurabilmeleri adına çok da şansa sahip olmadıkları görülmektedir. Evde tele çalışan aynı zamanda vasıfsız işleri üstlendiğinden düşük ücrete de maruz kalmaktadır. Neden tercih edildiğini irdeleyecek olursak, şüphesiz ki kalabalık, çevre kirliliği, gürültü gibi olumsuz şartların yanı sıra yoğun trafik sebebiyle yaşanan zaman kaybı çalışanlar açısından büyük bir handikaptır. Özellikle kadınların, evlerindeki sorumluluklarının yanı sıra çocuk bakımını da üstlenmek durumunda kalmalarından dolayı evde çalışmanın yarattığı esnek imkanları bir nimet olarak değerlendirerek bu modeli tercih etmekte oldukları, ancak evde tele çalışmanın iş güvencesi ve sosyal güvenceler açısından ve tabii ki sendikalaşma bakımından büyük sorunlara da gebe olduğu belirtilmektedir<sup>302</sup>.

---

<sup>299</sup> Öner Eyrenci, Kadriye Bakırcı, *age.*, s. 28.

<sup>300</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 44.

<sup>301</sup> Tamer Soysal, *agm.*, s. 148; Murat Kandemir, *age.*, s. 45;

<sup>302</sup> Tamer Soysal, *agm.*, s. 148.

Kısmi süreli evde tele çalışmaya baktığımızda ise daha yüksek vasıflara sahip çalışanların, zamanlarının bir kısmını işverenin mekanında, bir kısmını müşterilerle geçirmeleri suretiyle, evleri ile diğer çalışma mekanlarını kaynaştırarak kendilerine esnek bir çalışma imkanı oluşturdukları ve bu sayede tam süreli evde çalışmaya kıyasla daha sosyal bir hayat sürmeye imkan yarattıkları ve yine vasıflı çalışanlar olmaları sebebiyle de ücret ve sosyal güvenlik anlamında sıkıntı yaşamaktan uzak oldukları ifade edilmektedir<sup>303</sup>.

### **5.1.2. Tele Çalışma Merkezleri**

Tele çalışma merkezleri, birden fazla işletmenin ve bu merkezlere yakın yerlerde ikamet eden çalışanların kullandığı merkezler olarak tanımlanmaktadır<sup>304</sup>. Farklı işletmeler tarafından kullanılması sebebiyle her bir işletme tarafından ekipmanın sağlandığı ve yönetimin gerçekleştirildiği bu merkezler, güvenlik sebebiyle ve ekonomik açıdan uygulanabilirliğinin meçhul olması açısından tartışılan bir oluşum olarak değerlendirilmektedir<sup>305</sup>. Tele çalışma merkezleri de yerel çalışma merkezleri, uydu merkezler ve teleköyler olarak sınıflandırılmakta olup, aşağıda kısaca bunlardan bahsedilecektir.

#### **5.1.2.1. Yerel Çalışma Merkezleri**

Telecottage olarak da ifade edilen yerel çalışma merkezlerinin, birden fazla işletme tarafından kullanılan elektronik bir şekilde donatılmış merkezler olup, çalışanların bu merkezlere yakın yerlerde ikamet etmekte ve genellikle tele eğitim, tele alışveriş hizmetlerini sunmak üzere iş gördükleri belirtilmektedir<sup>306</sup>. İskandinav ülkelerinde yaygın bir uygulama alanı olan yerel çalışma merkezlerinin, kırsal alanlarda iş olanakları bulamayan kesimin işsizlik sorununu gidermede ve bunun yanı sıra işletmelerin de hem teknolojinin fırsatlarından yararlanmalarında hem de ticari tecrübelerini artırmalarında büyük bir fırsat olarak görüldüğü anlaşılmaktadır<sup>307</sup>.

---

<sup>303</sup> Tamer Soysal, *agm.*, s. 149; Orhan Ersun Civan, *agm.*, s. 536.

<sup>304</sup> Ferit Ölçer, *agm.*, s. 147.

<sup>305</sup> Ferit Ölçer, *agm.*, s. 147.

<sup>306</sup> Vittorio Di Martino, Linda Wirth, *agm.*, s. ????

<sup>307</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 46; Ferit Ölçer, *agm.*, s. 147.

### 5.1.2.2. Telek yler

Yerel alışma merkezlerinin daha gelişmiş bir türü olarak nitelendirilen telek yler ise, ilk olarak İsveç'te oluşturulmuş, yerel merkezlerin aksine şehre uzak mekanlarda kurulan, yerel ağlarla bağlantı halinde olmak suretiyle organizasyonda bütünlüğün sağlandığı bir yapılanma şeklinde tanımlanmaktadır<sup>308</sup>.

Telek ylerin şehir merkezlerinden uzak mekanlarda kurulu olması yine kırsal kesim açısından bir iş avantajı olarak görülebilir. Kırsal kesimin ön planda olduğu bir istihdam alanı olması sebebiyle de çok vasıf gerektiren işlerin yürütülmediği sonucuna varmak da mümkündür. İrlanda da başarılı bir şekilde işletilen telek ylerin, özellikle kadınların tercih ettiği bir çalışma modeli olmasını dikkate alarak ocuk bakım merkezleri kurdukları ve ağrı merkezleri de kurmak suretiyle rezervasyon ve bilgi aktarımı açısından kaliteli hizmetler sundukları belirtilmektedir<sup>309</sup>.

### 5.1.2.3. Uydu Tele alışma Merkezleri

Uydu tele çalışma merkezleri, işletmelerin teknik donanımlarla tasarladığı şubeleri olarak ifade edilmektedir<sup>310</sup>. İşletmenin çeşitli birimlerinden personellerin çalıştığı, çalışanların evlerinden ve işyerlerinden farklı bir üçüncü mekan olarak kullanılan ve kişilerin teknolojiyle baş başa kaldıkları adeta elektronik kl be olarak adlandırılan bu merkezler kişilerin yine sosyal hayattan izole edildiği bir oluşum olarak da nitelendirilebilmektedir<sup>311</sup>.

Uydu merkezlerde çalışanların, işletmenin çeşitli birimlerinde çalışanlardan oluştuğu için işverenle aralarında bir bağımlılık ilişkisinin mevcut olduğu ve dolayısıyla işverenin denetimi altında iş görme borçlarını yerine getirdikleri söylenebilir.

---

<sup>308</sup> Tamer Soysal, *agm.*, s. 150.

<sup>309</sup> Tamer Soysal, *agm.*, s. 151.

<sup>310</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 47.

<sup>311</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 47.

### 5.1.3. Mobil Tele Çalışma

Mobil tele çalışma, adından da anlaşılacağı üzere gezici bir şekilde tele çalışmanın gerçekleştirildiği bir modeldir. Bu tele çalışma türünün pazarlama, temsilcilik, tamir - bakım hizmetlerinde kullanıldığı görülmektedir<sup>312</sup>.

Mobil tele çalışanlar, gezici olmaları sebebiyle her an her yerde merkez işyeriyle bağlantılı olmak durumundadırlar. Bunu sağlamak adına da tabletlerini, bilgisayarlarını ya da akıllı telefonlarını sürekli yanlarında bulundurmaları durumundadırlar. Diğer uzaktan çalışanlardan ayrıldıkları nokta sürekli seyyar halde iş görmeleridir<sup>313</sup>. İşverenden gelen talebin fazla olması ve buna ilaveten işverenlerinin her an talepte bulunma ihtimalleri dahilinde hayatlarını devam ettirmelerinin, mobil tele çalışanların psikolojilerinde olumsuz etkiler yarattığı belirtilmektedir<sup>314</sup>.

## 6. TÜRKİYE'DE TELE ÇALIŞMANIN HUKUKİ BOYUTU

Tele çalışmanın iş hayatında yaygınlaşmasına ve uluslararası hukuk bağlamında ele alınmasına rağmen, söz konusu çalışma biçimi konusunda ulusal düzenlemelerin yetersiz kaldığı görülmektedir. Çok az sayıda ülkede münhasir düzenlemelere yer verildiği, birçok ülkede ise gerek toplu iş sözleşmeleri gerek bireysel iş sözleşmeleriyle yetinildiği belirtilmektedir<sup>315</sup>.

Türk hukukunda da Çerçeve Sözleşme'ye uyum sağlamak adına çalışmalar yapıldığını söylemek mümkündür. Şöyle ki, 13 Şubat 2011'de yürürlüğe giren "6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile uzaktan çalışma ile evden çalışmanın İş Kanunu'na eklenmesi gündeme gelmiş ancak söz konusu değişiklik kanunlaşmamıştır. Tasarı metninde<sup>316</sup>, 1990 ve sonrasında teknolojik gelişmelerin hızlanması, esnek üretim ve tüketim kalıplarındaki değişiklikler ile

---

<sup>312</sup> Ferit Ölçer, *agm.*, s. 147.

<sup>313</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 48.

<sup>314</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 48.

<sup>315</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 54.

<sup>316</sup> <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0971.pdf> (E.T. : 01.01.2017).

artan rekabetin emek piyasasında da etkili olması sebebiyle çalışma ilişkilerinde de değişimin gündeme geldiğinin altı çizilmektedir. Devamında, uygulamada karşılaşılmasına rağmen kanunda bulunmayan istihdam türleriyle çalışanların haklarını korumada sıkıntılar yaşanması sebebiyle hem Avrupa müktesebatına uyum sağlamak hem de kanunu daha kapsamlı hale getirmek adına uzaktan çalışma ve evde çalışmanın İş Kanunu'nda düzenlendiği vurgulanmıştır. Ayrıca değişikliği öngören tasarının 61. maddesinin gerekçesinde bunlara ilaveten ekonomik kriz dönemlerinde esnek çalışma modellerinin kurtarıcı olduğu belirtilerek vasıflı işgücünü kaybetmenin de en aza indirilmesi yolunda hedeflerle düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir.

6111 sayılı kanun tasarısının 61. maddesinde, 4857 sayılı kanunun 14. maddesinin başlığının "Çağrı üzerine çalışma, evden çalışma ve uzaktan çalışma" olarak değiştirilmesi öngörülmüş, "işçinin işletme merkezi dışında evinde ya da bir büroda haberleşme ve bilgisayar aracılığı ile işletmeyle bağlantı kurarak işyerine bağımlılığın az olduğu yazılı sözleşmeye dayanarak kurulan iş ilişkisi" şeklinde uzaktan çalışmanın tanımı yapılmıştır. Uzaktan çalışmaya ilişkin esaslar da devamında ele alınarak, sözleşmenin içeriği, asgari işin yapılacağı yer, ekipman, iletişimin kurulacağı yer, verilerin korunması, eşitlik ilkesi, iş sağlığı ve güvenliğinden işverenin sorumluluğu konularında düzenlemeler öngörülmüştür. Tasarıda bu şekilde ele alınan uzaktan çalışma modelinin Meclis görüşmeleri neticesinde kanun metninden çıkarıldığı ve dolayısıyla yasalaşmadığı ifade edilmektedir<sup>317</sup>.

8 Şubat 2016 tarihinde ise "uzaktan çalışma" kavramı tekrar gündeme gelmiş, İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ile İş Kanunu'nun 14. maddesinin "Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" olarak değiştirilmesi ve ilgili maddeye dört fıkra eklenmek suretiyle uzaktan çalışmaya ilişkin hususların düzenlenmesi öngörülerek tasarı Meclis'e sevk edilmiş, bu sefer 6 Mayıs 2016 tarihinde tasarı kabul edilerek 6715 sayılı kanun 20 Mayıs 2016 tarihli 29717 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

6715 sayılı Kanunu'nun genel gerekçesinde<sup>318</sup> Avrupa Birliği ülkeleriyle birlikte pek çok ülkede esneklik kavramının güvenceli esneklik olarak ön plana çıkmaya başladığı,

---

<sup>317</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 49.

<sup>318</sup> <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf> (E.T.: 10.02.2017).

güvenceli esneklik ile emek piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanmasının hedeflendiği vurgulanmaktadır. Bununla birlikte asıl amacın, işçinin aynı işte kalabilmesi yani iş güvencesi olmadığı, istihdamın korunması adına bir işverene bağlı kalınmaksızın çalışmanın devamlılığının sağlanması olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda yeni istihdam modellerinin yaygınlaşması adına işgücünün alternatiflere açık bir şekilde donatılmasının önem taşıdığı ve istihdama yönelik hizmetlere önem verilmesi gerekliliğinden bahsedilmiştir. Teknolojik gelişmeler de genel gerekçe de değerlendirilmiş, işyerinin merkezî yapıdan uzaklaştığının ve haberleşme ağlarının gösterdiği gelişmeler ile bankacılık, sigortacılık, basın – yayın ve ticaret sektörlerinde uzaktan çalışmanın ortaya çıktığının, tüm bu gelişmeler ışığında çalışma mevzuatının dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla esnek çalışma modellerinin yasal zemine oturtulmasının önem arz ettiğinin altı çizilmiştir. 6715 sayılı kanunun, 4857 sayılı kanunun 14. maddesinde değişiklik öngören 2. maddesinin gerekçesinde ise yapılan tanımlamayla evden çalışma ve tele çalışma modellerinin uzaktan çalışma kapsamında birleştirildiği, söz konusu çalışma ilişkilerinde iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarının mevcut olduğu ve sözleşmenin yazılı olarak yapılması hususları ele alınmıştır. Ayrıca madde gerekçesinde, uzaktan çalışmaya dair usul ve esaslar ile hangi işlerde uzaktan çalışma yapılabileceği hangilerinde yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına dair konuların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği yer almaktadır.

6715 sayılı kanunla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yapılan değişikliğe gelecek olursak, eklenen 4. fıkrada “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 ilişkisi” denilerek uzaktan çalışmanın tanımı yapılmıştır. Maddede yapılan tanımlama, gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işyeri haricinde yaptığı çalışmalarını ele almakla birlikte hem evde çalışmaya hem de teknolojik imkanlar dahilinde yürütülen ve çalışmamızın esas konusunu teşkil eden tele çalışmaya ilişkindir.

## **6.1. Tele Çalışmada Taraflar Arasındaki Hukuki İlişki**

Tele çalışma, uygulamada başvurulan bir çalışma yöntemi olmasına karşın ülkemizde iş mevzuatında yer almaması hasebiyle, söz konusu çalışma şeklinde taraflar arasındaki

hukuki ilişkinin niteliğini belirlemek açısından sıkıntılar yaşanmaktaydı. Özellikle çalışmamızın ikinci bölümünde değindiğimiz üzere, evde çalışanların Borçlar Kanunu'nun 461. maddesinde yer alan "Evde hizmet sözleşmesi" kapsamında değerlendirilmesi doktrinde farklı görüşler oluşmasına vesile olmuş, bir görüş<sup>319</sup>, evde hizmet sözleşmesinin Borçlar Kanunu'nda yer almasının anılan çalışmanın İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesine engel olmayacağı, diğer bir görüş<sup>320</sup> ise evde çalışmaya ilişkin İş Kanunu'nda özel bir hüküm bulunmaması gerekçesiyle çalışanların Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olması gerekliliği yönünde olmuştur. Yargıtay'ın kararları da evde çalışanlar açısından değerlendirme yapılmak suretiyle söz konusu çalışmaların Borçlar Kanunu'nda yer almasının çalışanların İş Kanunu kapsamında değerlendirilmeyeceği anlamına gelmeyeceği yönündedir<sup>321</sup>. Kanımızca da uzaktan çalışma kavramı yasal zemine oturtulmadan önce de söz konusu çalışanların şayet işverenle aralarındaki ilişkide bağımlılık unsurunu mevcutsa İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelerine engel olan bir durum bulunmamaktadır.

20 Mayıs 2016'da yürürlüğe giren 6715 sayılı kanunla İş Kanunu'nun 14. maddesinde yapılan değişiklikle doktrinde yer alan tartışmaların bir miktar da olsa netliğe kavuştuğunu söylemek mümkündür. Nitekim anılan değişikliğin yürürlüğe girmesiyle, evde ya da teknolojik imkanlar aracılığıyla işyerinden uzak mekanlarda yapılan çalışmaların işverenin iş organizasyonu kapsamında olması halinde, söz konusu çalışmaların İş Kanunu kapsamında değerlendirileceği ifade edilmektedir<sup>322</sup>. İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde de

---

<sup>319</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 292; Ender Gülver, *agm.*, s. 121; Dilek Dulay, *agm.*, s. 160.

<sup>320</sup> Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, 422 – 423;

<sup>321</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.11.2016, 2016/9-1414 E., 2016/1072 K.: "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bıraktığı işler arasında...evde (ev hizmeti dışında) hizmet işini saymamıştır...Kanun koyucunun bugüne kadar İş Kanunu kapsamında çalışan bu kişilerin faaliyet biçiminin özelliğinden ötürü ayrıntılı hükümlere yer vermeyi istediği ve bunu da Borçlar Kanunu içinde yaptığı anlaşılmalıdır. Bir anlamda bu sözleşme türleri ile ilgili özel hükümler getirmiştir. Ancak bu İş Kanunu hükümleri kapsamında kalmadığı anlamına gelmez... Günümüzde yeni teknolojilere dayalı istihdamın yaygınlık kazanması, düzensiz ya da atipik istihdamın yaygınlaşması bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığının tespitini güçleştirmektedir. Geleneksel anlamı yetersiz kalan kişisel bağımlılığı tanımlamak için işçinin işverene ait iş veya hizmet organizasyonu içinde yer alıp almadığı; çalışma saatlerinin kesin veya esnek biçimde belirlenmiş olması, işin yapılacağı yerin açık veya genel olarak belirlenmiş olması, iş araçlarının dokümantasyonunun sağlanmış olması gibi ek ölçütlerin getirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu ölçütler içinde kişisel bağımlılığın tamamlanması ve daha da belirginleştirilmesi bakımından özellikle işçinin işverene ait iş ya da hizmet organizasyonu içinde yer alıp almadığının belirlenmesi önem taşımaktadır..."(Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı).

<sup>322</sup> Sarper Süzek, *age.*, 2016, s. 293 – 294; Dilek Dulay, *agm.*, s. 161; Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1423.

Borçlar Kanunu'nda düzenlenen genel hizmet sözleşmesine dair hükümler ile genel hükümlerin uygulanacağı belirtilmektedir<sup>323</sup>

Burada değinmek istediğimiz bir diğer nokta ise evde hizmet sözleşmesi ile tele çalışma açısından taraflar arasındaki hukuki ilişkinin nasıl değerlendirileceğidir. Nitekim tele çalışmanın türlerinde de belirttiğimiz üzere anılan çalışmanın evde tele çalışma şeklinde gerçekleştirilmesi imkan dahilindedir. Borçlar Kanunu'nun 461. maddesinde "işverenin verdiği işi, işçinin, kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme" olarak evde hizmet sözleşmesi tanımlanmıştır. Ancak söz konusu düzenleme ile tele çalışmanın farklılık arz ettiği hususlar bulunmaktadır. Ayrımın yapılmasında ele alınacak ilk unsurun teknoloji olduğu, evde gerçekleştirilen çalışmada işçi eğer teknolojik imkanlardan yardım almıyorsa ve yapılan iş geleneksel el işçiliği şeklindeyse işçi - işveren arasında kurulan ilişkinin evde hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilebileceği ifade edilmektedir<sup>324</sup>. Bunun yanı sıra uzaktan çalışma ilişkisinde dolayısıyla da tele çalışmada, işçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin daha sıkı bir nitelik taşıması sebebiyle evde hizmet sözleşmesinden ayrıldığı belirtilmektedir<sup>325</sup>. Bir diğer farklılık ise İş Kanunu'nun 14. maddesinde, bir alt başlıkta ele alacağımız üzere, uzaktan çalışma ilişkisinde şekil şartı hükme bağlanmışken, Borçlar Kanunu kapsamında evde hizmet sözleşmesi açısından herhangi bir şekil koşulu bulunmamaktadır. Doktrinde sunulan görüşlerden de anlaşılacağı üzere her somut olayda ayrı bir değerlendirme yapmak suretiyle taraflar arasındaki ilişkiyi tespit etmekte fayda olduğu kanaatindeyiz. Ancak uzaktan çalışmanın evde yapılması durumunda Borçlar Kanunu ve İş Kanunu arasında bağlantı noksanı bulunması sebebiyle uygulamada sorun çıkmasının muhtemel olduğu da vurgulanmaktadır<sup>326</sup>.

---

<sup>323</sup> Sarper Süzek, *age.*, 2016, s. 244.

<sup>324</sup> Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1422.

<sup>325</sup> Sarper Süzek, *age.*, 2016, s. 297.

<sup>326</sup> Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1425.

## 6.2. Tele Çalışma İlişkisinin Kurulması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesinin tanımı yapılarak, "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olduğu devamında da iş sözleşmesinin aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi olmadığı hüküm altına alınmıştır. Aynı maddenin 2. fıkrasında "süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması" zorunluluğu getirilmiş, 3. fıkrada da "Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür" şeklinde hükmedilmiştir. Anılan düzenlemelerden anlaşılacağı üzere Türk Hukuku açısından iş sözleşmesi aksi belirtilmedikçe herhangi bir şekle tabi değildir<sup>327</sup>. Ancak kanunda atipik iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartının arandığı hususu ilgili sözleşmelerin düzenlendiği maddelerde belirtilmektedir. Kanunun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmelerinin bir yıl ve daha fazla süreli olması halinde, 14. maddesinde de çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması öngörülmüştür.

6715 sayılı kanunla yapılan değişiklikle İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında uzaktan çalışma kavramı, işverenin meydana getirdiği iş organizasyonu kapsamında olmak kaydıyla işçinin iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim vasıtalarıyla işyeri haricinde ifa etmesine dayanan ve yazılı olarak oluşturulan çalışma ilişkisi şeklinde tanımlanmıştır. İlgili maddeyle uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin yazılı şekil şartına tabi tutulduğu ve İş Kanunu'nun 8. maddesinde yer alan şekil serbestisine istisna getirildiği anlaşılmaktadır. 14. maddenin 5. fıkrasında da taraflar arasında yapılan sözleşmenin muhtevasında "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 almalıdır. Tele çalışmanın atipik bir çalışma modeli olması sebebiyle işçi ile işveren arasındaki sözleşmenin

---

<sup>327</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 318.

4857 sayılı yasada yazılı olarak yapılmasının öngörülmesinin gayet yerinde bir düzenleme olduğu söylenebilir.

Esnekliğin ön planda olduğu iş ilişkilerinin klasik iş ilişkilerinden farklılık arz etmesi sebebiyle tarafların sözleşmede işbu çalışmaya ilişkin hususları önceden belirleyerek hüküm altına almaları her iki yan açısından da olumlu olarak değerlendirilebilecektir. Ancak sözleşmenin yazılı olarak yapılması 14. maddede belirtilmeseydi de yine İş Kanunu'nun 8. maddesinin 3. fıkrasındaki düzenlemede "Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür" ifadesi bulunduğundan her halükarda bu hususların bir belgede düzenlenmesi gerekecektir. Buna ilaveten uzaktan çalışma kapsamında sözleşme muhtevasına, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, evde görülen işlerde denetimin ne şekilde gerçekleştirileceği, evde çalışan işçinin özel yaşamının nasıl korunacağı, işletmeye ilişkin verilerin güvenli bir şekilde saklanması ve dinlenme süreleri hususlarının da eklenmesinin çıkması muhtemel sorunların giderilmesi açısından faydalı olduğu düşünülmektedir<sup>328</sup>.

İş Kanunu'nda uzaktan çalışmanın yazılı bir sözleşme ile kurulması ifade edilmekle birlikte İş Kanunu gereğince iş sözleşmesinin yazılı yapılması gereken durumlarda, bu şekil şartının ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu hususu da doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre<sup>329</sup>, işbu sözleşmelerin yazılı olarak yapılması ispat şartı olarak nitelendirilmelidir; nitekim yazılı şekil şartının getirilmesiyle kanun koyucunun işçiyi korumayı amaçladığı ve dolayısıyla iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması halinde geçersiz olarak kabul edilmesiyle başlangıçtan itibaren sözleşmenin taraflar arasında hüküm ifade etmeyeceği ifade edilmektedir. Diğer görüş<sup>330</sup> ise yazılı şekil şartının yerine getirilmemesi durumunda sözleşmenin geçersizliğinin söz konusu olacağı, bu durumun dayanağının Borçlar Kanunu'nun 12. maddesinin 2. fıkrasında yer alan kanunda öngörülen şekil şartının kural

---

<sup>328</sup> Dilek Dulay, *agm.*, s. 157.

<sup>329</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *age.*, s. 68; Ercan Akyiğit, *age.*, s. 139 – 140; Ahmet Sevimli, "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı", *Çimento İşveren Dergisi*, S: 2, C: 17, Mart 2003, s. 17; Yargıtay'ın da şekil şartını ispat şartı olarak nitelendirdiği, iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren geçersiz kabul edilmesinin işçiyi koruma prensibiyle bağdaşmadığı, işçinin haklarından mahrum kalmasına sebep olacağı ileri sürülmektedir.

<sup>330</sup> Saper Süzek, *age.*, 320 – 321; Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *age.*, s. 80.

olarak geçerlilik koşulu olarak değerlendirilmesi olduğu, iş sözleşmesinin geçersizliği halinde bu hususun ileriye dönük etki yaratacak olması sebebiyle da işçinin geçmiş süreçte elde ettiği haklarına herhangi bir zeval gelmeyeceği yönündedir. Her iki görüş dahilinde de şekil şartı eksikliği sebebiyle işçi ve işveren arasındaki ilişkinin başlangıçtan itibaren geçersiz kabul edilmesi yolunda bir sonuca varılmasının işçiyi koruma prensibiyle örtüşmediğini söylemenin mümkün olduğu kanaatindeyiz.

### **6.3. Tele Çalışmada Tarafların Hakları ve Borçları**

İş sözleşmesi, sözleşmenin iki tarafının da borçla yükümlendiği bir sözleşme olarak nitelendirilmektedir<sup>331</sup>. Bu sözleşme kapsamında işçinin borçları, iş görme, itaat, sadakat iken işverenin borçları ise ücret, işçiyi gözetme, eşit işlemlerde bulunma olarak sayılabilir. Uzaktan çalışma açısından da işçinin ve işverenin hak ve yükümlülüklerinin aynı şekilde olduğu ancak özellikle tele çalışma modelinin kendine has unsurları olması sebebiyle klasik iş sözleşmelerinden farklı değerlendirilmesi gerekliliği aşikardır. Bu doğrultuda tarafların hak ve yükümlülüklerini ele almakta fayda olduğu düşünülmektedir.

#### **6.3.1. İş Görme Borcu**

İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinde şüphesiz ki işçinin borcu denildiğinde ilk akla gelen iş görme borcu olup, işçinin bu borcu bizzat yerine getirmesi gerekmekte ve beklenmektedir. İşçinin ifa etmekle yükümlü olduğu iş ise bedensel, zihinsel, teknik, sanatsal her türlü konuda olabilecek, dolayısıyla kişinin ekonomik değer taşıyan her türlü çalışması iş olarak nitelendirilebilecektir<sup>332</sup>. Tarafların yapacakları sözleşmede işin ne olduğunu ve niteliklerini belirlemesi hem işçinin yapacağı işi idrak edebilmesi açısından önem taşımakta hem de işverenin işçi üzerindeki yönetim hakkının sınırlarının çizilmesine imkan tanımaktadır. Ayrıca iş görme borcu bakımından önem arz eden bir diğer husus da işçinin işi bizzat ifa etme zorunluluğudur. Bu husus da özellikle vasıf gerektiren işlerde aranmakla birlikte işin niteliği ne olursa olsun işçiden beklenen işi kendisinin ifa etmesidir.

---

<sup>331</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 356; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, s. 190.

<sup>332</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, s. 114 – 115; Sarper Süzek, *age.*, s. 244.

Tele çalışmada iş görme borcuna değinecek olursak, bu çalışma modelinde de işverenin işçiden talep ettiği bir iş mevcut olmakta ve işin niteliği taraflar arasında belirlenmektedir. Tele çalışmada, tele çalışanın ifa etmek durumunda olduğu iş vasıf gerektiren işler olabileceği gibi tam tersi olarak da kararlaştırılabilir. Burada tele çalışanın iş görme borcu açısından dikkat çeken noktalar işin nerede, ne zaman ve nasıl yerine getirileceğidir.

Tele çalışan, işverenin iş organizasyonu kapsamında olmak kaydıyla ve bağımlı bir şekilde, iş görme edimini işyeri dışında bir mekanda yerine getirerek, işvereni ile olan bağlantısını bilgi ve iletişim vasıtalarıyla sağlamaktadır<sup>333</sup>. Tele çalışmanın unsurlarını ele aldığımız bölümde de belirtildiği üzere tele çalışmayı oluşturan unsurlar, organizasyon, mekan ve teknolojidir. Tele çalışanın iş görme borcu da bu unsurlar kapsamında değerlendirilmelidir.

Organizasyon unsuru noktasında, uzaktan çalışmadan bahsedilmesi için çalışmanın devamlı bir biçimde işverenin iş organizasyonunda yapılması gerektiği ifade edilmektedir<sup>334</sup>. Tele çalışma ilişkisinin farklı şekillerde oluşturulması, evde tele çalışma, tele çalışma merkezlerinde ya da mobil şekilde tele çalışma şeklinde yürütülmesi mümkündür. Ancak tele çalışan işini nerede görürse görsün, işvereni ile arasında bağımlılık ilişkisi mevcutsa işverenin iş organizasyonu kapsamında değerlendirilebilecektir. İş Kanunu'nun 14. maddesindeki düzenleme doğrultusunda ve gerekçesinde de belirtildiği üzere, işverenin tele çalışanı üzerindeki denetim yükümlülüğünü teknik imkanlarla sürdürmesi halinde, söz konusu işçinin, işverenin oluşturduğu iş organizasyonu kapsamında işini gördüğünün kabul edilebileceği görüşü ileri sürülmektedir<sup>335</sup>.

Esnek bir çalışma modeli olan tele çalışmada mekan unsurunun da klasik iş ilişkilerinden farklılık arz ettiği görülmektedir. Gerçekten de tele çalışan, iş görme borcunu işyeri dışında bir mekanda ifa etmek suretiyle uzaktan çalışma kapsamında ele alınmaktadır<sup>336</sup>. Aslında iş organizasyonu ölçütü ile mekan ölçütünü bir arada değerlendirmek

---

<sup>333</sup> Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 46 – 47.

<sup>334</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, s. 161.

<sup>335</sup> Dilek Dulay, *agm.*, s. 151 – 152.

<sup>336</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, s. 161; Ercan Akyiğit, *age.*, s. 197; Murat Kandemir, *age.*, s. 99.

suretiyle tele çalışan ile işvereni arasındaki bağımlılık ilişkisini belirlemek mümkündür. Nitekim gerek teknolojik gerek de ekonomik gelişmeler ışığında mal ve hizmet üretimi amacıyla işverenlerin işyerlerini yeniden yapılandırmak durumunda olduğu gerekçesiyle İş Kanunu'nun 2. maddesinin 3. fıkrasına göre "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür". Dolayısıyla bu düzenlemenin de tele çalışanın işini gördüğü yerin işverenince oluşturulan iş organizasyonu kapsamında ele alınmasına imkan tanıdığını söylememizin mümkün olacağı kanaatindeyiz. Bunun yanı sıra tele çalışan ile işveren sürekli bir bağlantı halinde olmasa dahi, işverenin tele çalışan üzerindeki kontrolünü teknik imkanlarla sürdürmesi durumunda tele çalışanın işverenin iş organizasyonunda değerlendirileceği ifade edilmektedir<sup>337</sup>.

Tele çalışma modelinin oluşmasına etken olan teknolojik araçlar, tele çalışanın işvereni ile arasında bağlantı kurmasına imkan sağlamakta ve aralarındaki bağımlılık ilişkisinin sıkı bir niteleşime bürünmesine vesile olmaktadır<sup>338</sup>. Zira tele çalışanın kullanımında olan teknik cihazlar sayesinde işveren ihtiyaç hasıl oldukça işçiye erişebilir vaziyettedir. Örnek vermek gerekirse tele çalışanın cep telefonunu sürekli yanında taşımak ve işyerinden arandığı zaman cevap vermek durumda olması ya da elektronik postalarını devamlı bir şekilde kontrol edip gelen postaları vakit kaybetmeksizin cevaplaması gibi uygulamalarda işverenin denetimi altında işçinin iş görme edimini yerine getirmesinin mevzu bahis olduğu vurgulanmaktadır<sup>339</sup>.

Bilgi ve iletişim teknolojileri tele çalışmada diğer esnek çalışma modellerinden ayrı bir ehemmiyet taşımakta ve yapılan tanımlamalarda da vurgulandığı üzere işçinin iş görme borcunu işyeri dışında yerine getirmesine imkan tanımaktadır. Ancak teknolojik araçların tele çalışanın gördüğü işin niteliğinde nasıl bir etki yaratması gerektiği hususu doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre<sup>340</sup>, uzaktan çalışma kavramını diğer çalışma şekillerinden ayıran unsur olan teknolojinin, işin görülmesinde tamamen ya da kısmen kullanılmasının gerektiği, ancak bilgi ve teknoloji araçlarının kullanıldığı her durumda uzaktan çalışmadan

---

<sup>337</sup> Dilek Dulay, *agm.*, s. 152.

<sup>338</sup> Sarper Sözek, *age.*, 2016, s. 297.

<sup>339</sup> Orhan Ersun Civan, *agm.*, s. 543.

<sup>340</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, s. 161; Murat Kandemir, *age.*, s. 42; Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1419.

bahsedilemeyeceği yönündedir. Günümüzde teknolojik imkanların kullanılmadığı çalışmaların sayısının son derece azaldığını söylemek mümkündür. Artık neredeyse her çalışan en basit anlamda işyerlerinde elektronik postalar aracılığıyla bilgilendirilmekte ya da süreklilik arz etmese de bir şekilde işverenleriyle ya da diğer mesai arkadaşlarıyla bilgisayar ve internet üzerinden iletişim kurmaktadır. Hal böyle olunca iletişim teknolojilerinin devreye girdiği her çalışmayı uzaktan çalışma kapsamında ele alıp tele çalışma olarak nitelendirmenin kanun koyucunun düzenlemeyi getirmekteki amacını aşar nitelikte olduğu kanaatindeyiz. Nitekim, tele çalışmada yararlanılan bilgi ve iletişim teknolojilerinin, tele çalışanın işvereni ile bağlantı halinde olmasını ve işini görmesini sağlayarak onun işverenin iş organizasyonuna dahil edilmesini olanaklı kıldığı belirtilmektedir<sup>341</sup>. Aksi yöndeki görüş<sup>342</sup> ise tele çalışanın işyerindeki çalışanlarla iletişim kurmak, işini ifa etmek ya da ifa ettiği işi işverene göndermek amacıyla teknolojiyi kullanması halinde de tele çalışmadan bahsedilebileceği yönündedir.

### **6.3.2. Malzemenin Temini, Kullanılması ve Korunması**

Tele çalışma modeli gerek trafik, kalabalık, gürültü gibi olumsuz koşullardan kaçmak gerek de tam teçhizatlı işyerleri oluşturarak bunu bütün çalışanların yararlanabileceği bir şekilde sağlamak zorunluluğunu bertaraf etmek adına hem işçiler hem de işverenler tarafından tercih edilen bir çalışmadır. Tele çalışan sürekli iş yerine gidip gelme zorunluluğu altında iş görmediği için yol masraflarından ve zaman kaybından kurtulmakta, işveren de tele çalışana işyerinde bir mekan temin etmek durumunda olmadığından maddi açıdan tasarruf etme imkanına sahip olmaktadır. Ancak, bu, tarafların her türlü masraftan uzak bir çalışma ilişkisine girdikleri anlamına gelememektedir. Şöyle ki tele çalışma dediğimizde aklımıza ilk gelen teknolojik araçlar olmakla birlikte, bu araçları kullanmanın da önemli bir masraf teşkil ettiği ortadadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri kavramının içine birçok araç ve gereci almamız mümkündür. Nitekim mobil telefon ya da akıllı telefonlar, bilgisayar, modem, internet, faks olarak çeşitlendirilebilir ki bunların işlevsel bir nitelik kazanması adına kullanılan yazılım

---

<sup>341</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, s. 161.

<sup>342</sup> Gonca Aydınöz, *İş Hukukunda Tele (Uzaktan Çalışma)*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, s. 73.

programlarını ve sistemlerini de ekleyebiliriz<sup>343</sup>. Saydığımız bu araçların da temin edilmesi ve iş görmeye kullanılması adına tarafların masraf yapmak durumunda olduğu aşikardır. Tele çalışan ile işveren arasındaki ilişkide söz konusu araç – gerecin kim tarafından ne şekilde sağlanacağı hususu da haliyle net bir şekilde belirlenmesi gereken bir husustur.

Tele çalışmanın türlerinde belirttiğimiz üzere tele çalışma merkezlerinde yürütülen tele çalışmalarda malzemenin temini sorun teşkil etmemekte, birden fazla işletme tarafından kullanılan bir merkez ise bütün işletmeler tarafından, tek işletmenin kurduğu bir merkez ise de o işletme tarafından malzemenin sağlanması gündeme gelmektedir. Tele çalışma evde ya da mobil şekilde gerçekleştiğinde ise konunun ayrı bir önem arz ettiğini söyleyebiliriz. Buna ilişkin olarak hukuk kaynaklarına baktığımızda Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin 7. maddesi malzemelere ilişkin sorumluluğun ve masrafların hangi tarafça karşılanacağını başlangıçta yazılı olarak belirleneceğini, belirlenmemesi halinde de iletişim masraflarının işveren tarafından karşılanmasını öngörmektedir<sup>344</sup>. Bunun yanı sıra işveren düzenli bir tele çalışma yapılması halinde ihtiyaç hasıl olan malzemenin kurulmasını gerçekleştirmek ve bakımını yapmakla ve tele çalışanın kullandığı malzemelerin ya da verilerin herhangi bir zarar görmesi durumunda hasardan da sorumlu tutulmaktadır<sup>345</sup>. Ancak düzenlemede bir istisna getirilmiş, işveren direk çalışmayla bağlantısı olan masrafları karşılamakla yükümlü tutulmuştur<sup>346</sup>.

İş Kanunu'muzda tele çalışmaya ilişkin masrafların kime ait olduğuna dair bir düzenleme bulunmamakla birlikte 14. maddenin 5. fıkrasında “işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler”e taraflarca hazırlanacak olan sözleşmede yer verileceği düzenlenmiştir. Konuya ilişkin olarak Borçlar Kanunu'na baktığımızda ise 413. maddede taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa veya yerel adet de bulunmuyorsa, işverenin işçiye işin görülmesi adına ihtiyaç duyulan malzemeyi sağlamakla yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır. İkinci fıkrada da işçinin işini görürken kendisine ait olan araçları kullanması halinde işverene işçiye uygun bir karşılık ödemesi yükümlülüğü getirilmiştir. Tele çalışanın iş görme borcunu evinde yerine getirmesi halinde malzemenin iş

---

<sup>343</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 115.

<sup>344</sup> Gonca Aydınöz, *agt.*, s. 135.

<sup>345</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 117; Gonca Aydınöz, *agt.*, s. 135.

<sup>346</sup> Gonca Aydınöz, *agt.*, s. 135.

hayatı ve özel hayatı açısından tamamen ayrılarak kullanımını sağlamak pek mümkün görünmemektedir. Nitekim tele çalışan işini görmek adına kendisine temin edilen bilgisayarı ve akabinde interneti özel hayatı için de kullanabilecektir. Teknolojinin geldiği noktayı düşündüğümüzde örnekleri artırmak da mümkündür. Uygulamada taraflar arasında herhangi bir uyuşmazlık çıkmaması adına yazılı şekilde yapılacak olan iş sözleşmesinde her türlü ayrıntının da göz önüne alınması suretiyle ihtilaf çıkması muhtemel konuların netliğe kavuşturulmasının faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Malzemenin korunması hususuna gelince, yukarıda da belirttiğimiz üzere tele çalışan ve işveren arasında yapılacak sözleşmede sorumluluğa ilişkin hükümlere yer verilmelidir. Ancak taraflar bu konuyu sözleşmede hükme bağlamadıklarında yine sorun çıkması muhtemeldir. İş Kanunu'nda hüküm bulunmaması sebebiyle durumu Borçlar Kanunu kapsamında ele almamız gerekirse, kanunun 396. maddesi işçinin özen ve sadakat borcunu içermekle birlikte, işçinin iş görme borcunu özenli bir şekilde yerine getirmek zorunda olduğu ve işçinin işverene ait araç – gerece ve kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermesi de hüküm altına almaktadır. Borçlar Kanunu'nun 400. maddesinde de işçinin kusuruyla işverene verdiği her türlü zarardan sorumlu tutulduğu düzenlenmektedir. Tüm bu hükümler doğrultusunda hukukumuz açısından tele çalışanın kendisine temin edilen malzemeyi dikkatli ve özenli bir şekilde kullanmak ve muhafaza etmek zorunda olduğu, aksi takdirde malzemenin herhangi bir hasara uğraması durumunda bundan tele çalışanın sorumlu olacağı şeklinde malzemenin korunması hususunu nihayete erdirebiliriz.

### **6.3.3. Eşit Davranma İlkesi**

İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklı en önemli borçlarından biri de eşit davranma yükümlülüğü olup, bu borcun temelinde adalet ve hakkaniyet ilkelerinin yer aldığı belirtilmektedir<sup>347</sup>. Eşitlik ilkesinin dayanakları ise hem Anayasamızın 10. maddesi hem de iş hukuku kapsamında İş Kanunu'nun 5. maddesi olup, işbu ilkeyle vurgulanan nokta herkesin dil, din, ırk, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kanunlar önünde eşit olmasıdır. Devlet de bu eşitliği sağlamakla yükümlüdür. Eşit davranma borcu ise aynı ya da benzer durumlarda olan kişilerin farklı muamelelere tabi tutulmaması ve kişilere imtiyaz tanınmaması olarak ifade

---

<sup>347</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 478; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, s. 287.

edilmektedir<sup>348</sup>. İş Kanunu'nun 5. maddesinde iş ilişkilerinde ayırım yapılması hususunda yasak getirilmiş olup, "iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" hükmünde "ve benzeri sebepler" denilerek işverenin bu yasağı ihlal etmesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Eşit davranma yükümlülüğünü tele çalışma açısından irdelenecek olursak, Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin 4. maddesinde çalışma koşulları başlığı altında tele çalışanların, işyerinde çalışan ve mukayese edilebilir olan işçilerle aynı haklardan yararlanacağı, tele çalışmanın niteliği gereği söz konusu çalışanların bireysel ve toplu anlamda özel düzenlemelerle ek haklara tabi tutulmasının mümkün olabileceği düzenlenmiştir<sup>349</sup>. 10. maddede de tele çalışanlara teknoloji ve iletişim konularında özel eğitim verilmesi ve bunun yanı sıra tele çalışanların işyerinde çalışan diğer işçiler gibi kariyer geliştirme olanaklarına tabi tutulması gerekliliği hüküm altına alınmıştır<sup>350</sup>.

İş Kanunu'nun değişik 14. maddesinin 6. fıkrasında uzaktan çalışmada işverenin, işçiyi, esaslı bir sebep bulunmadıkça sırf iş akdinin niteliğinden dolayı emsal işçiye oranla farklı bir muameleye tabi tutamayacağı hükmü getirilmiştir. İşverenin işyerinde emsal işi yapan işçi bulunmaması durumunda da kıyasen İş Kanunu'nun 13. maddesinin 3. fıkrası gereğince ilgili iş kolu kapsamında aynı ya da benzer işi yapan işçinin emsal işçi olarak nazara alınabileceği belirtilmektedir<sup>351</sup>. Ancak tele çalışma modelinin niteliğinden dolayı bazı ayrımların haklı olarak nitelendirilebilmesinin mümkün olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır. Nitekim işyerinde sunulan öğle yemeğinin uzaktan çalışana verilmemesinin ya da tam tersi işverenin tele çalışanın iletişim sağlamak amacıyla yaptığı masrafları karşılamasına rağmen işyerinde çalışan işçilere böyle bir ilave ödeme yapmamasının haliyle eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil edeceği söylenemeyecektir<sup>352</sup>. Her ne kadar işveren tele çalışana işyerindeki imkanlardan yararlandıramıyorsa da bunları ikame edecek şekilde tele çalışana çeşitli yardımlar yapılmasının da yerinde olacağı ifade edilmektedir<sup>353</sup>.

---

<sup>348</sup> Sarper Süzek, *age.*, s. 478.

<sup>349</sup> Dilek Dulay, *agm.*, s. 167.

<sup>350</sup> Dilek Dulay, *agm.*, s. 167.

<sup>351</sup> Gonca Aydınöz, *agt.*, s. 216; Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1429.

<sup>352</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, 2016, s. 165.

<sup>353</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, 2016, s. 165.

#### 6.3.4. Verilerin Muhafaza Edilmesi

Tele çalışma modelinde teknoloji unsurunun önem taşıdığı konulardan biri de işletmenin verilerinin nasıl korunacağı hususudur. Tele çalışma modelinde teknolojik imkanlar adeta bir nimet olarak değerlendirilmekle birlikte aslında işletmeler açısından büyük riskler de taşımaktadır. Şöyle ki işçi ve işveren arasındaki bağlantının sağlanması, işin görülmesi noktalarında gerçekten fayda sağlayan ve bu çalışma şeklinin doğuşuna imkan tanıyan teknoloji ve iletişim araçları aynı zamanda tele çalışmaya geçişin önünde bir engel olarak da nitelendirilebilir. Tabi burda dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta da verilerin sadece işveren açısından korunması değil işçinin de verilerinin ve dolayısıyla özel hayatının korunmasıdır.

Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin 5. maddesinde tele çalışanın meslek gereği kullandığı ve işlediği verilerin muhafaza edilmesi adına yazılım sistemi kurmak ya da başkaca önlemler almak yükümlülüğünün işverene ait olduğu düzenlenmektedir<sup>354</sup>. Devamında işverenin tele çalışanı verilerin korunmasına ilişkin olarak işletme kuralları ve mevzuat çerçevesinde bilgilendirmek durumunda olacağı hükme bağlanmıştır<sup>355</sup>.

İş Kanunumuzda ise 14. maddenin son fırfasında verilerin korunmasına ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasına ilişkin hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir. Konuyla ilgili bir başka düzenleme ise Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde yer almakta ve ilgili madde gereğince işçinin işini ifa ettiği esnada öğrendiği üretim ve iş sırlarını hizmet ilişkisi sürdüğünce kendi faydasına kullanması ve bir başkasına açıklaması yönünde yasaklar getirilmiştir.

#### 6.3.5. Çalışma Süreleri

Esnekliğin iş hukukunda en etkili olduğu araçlardan biri çalışma süreleridir. Tele çalışma ilişkisinde de çalışma süresi bakımından esneklik ön planda olmakta, ancak tele çalışanın çalışma süresi ve işverenin bunu kontrolü sıkıntılı konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin 9. maddesinde tele çalışanın mevzuat,

---

<sup>354</sup> Gonca Aydınöz, *agt.*, s. 163.

<sup>355</sup> Gonca Aydınöz, *agt.*, s. 163.

toplu iş sözleşmesi ve işletme kuralları kapsamında çalışma süresini düzenleyebileceği belirtilerek tele çalışana bir serbesti getirilmiştir<sup>356</sup>.

Hukumumuzda ise tarafların çalışma süresinin tespiti noktasında çeşitli yöntemler uygulayabileceği ifade edilmektedir<sup>357</sup>. Günlük götürü ücret ya da haftalık azami çalışılacak saat şeklinde çalışma süresinin belirlenmesinin yanı sıra çalışmanın bir veri bankası ya da sunucuya bağlı olarak yerine getirilmesi durumunda sisteme bağlı kalınan sürenin çalışma süresi olarak tespitinin de mümkün olabileceği belirtilmektedir<sup>358</sup>. Nitekim İş Kanunu'nun 14. maddesinde tarafların yapacakları sözleşmede işin süresini tayin edeceklerine dair düzenleme bulunmaktadır.

Doktrinde tele çalışanın da yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil hükümlerinin uzaktan çalışmada da uygulanacağı ifade edilmekle birlikte, İş Kanunu madde 66 gereğince işçinin evinde ya da farklı bir mekanda iş görme edimini yerine getirmeye hazır bir şekilde çıkacak işi bekleyerek boşta geçirdiği sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı yönünde değerlendirmeler bulunmaktadır<sup>359</sup>.

### **6.3.6. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri**

İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan gözetme borcu, işçinin işyerindeki yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunmasına adına gereken önlemlerin alınması olarak belirtilmektedir<sup>360</sup>. Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nde de bu husus ele alınmak suretiyle işverenin tele çalışanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda sorumlu olduğu, ayrıca ekran karşısında çalışmalarda özel olarak bilgilendirme gerekliliği ve işletme politikalarına ilişkin bilgileri de aktarma gerekliliği düzenlenmiş, tele çalışanın evinde denetleme yapılmak istendiğinde önceden bildirim yapılması ve işçinin buna rıza göstermesi şartı getirilerek işçinin de denetim talebinde bulunma hakkına sahip olduğu hüküm altına alınmıştır<sup>361</sup>.

---

<sup>356</sup> Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1433 - 1434.

<sup>357</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, 2016, s. 164.

<sup>358</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, 2016, s. 164.

<sup>359</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, 2016, s. 164; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *age.*, s. 1227 - 1228.

<sup>360</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, 2016, s. 165; Sarper Süzek, *age.*, s. 264.

<sup>361</sup> Seda Ergüneş Emrağ, *agm.*, s. 1430.

Tele çalışmada iş sağlığı ve iş güvenliği konularının ayrı bir önem arz ettiği tartışmasızdır. Şöyle ki işçi işverenin işyerinden ayrı bir mekanda ve işverenin hakimiyet alanı haricinde işini ifa etmekte aynı zamanda da işverenin iş organizasyonuna dahil sayılmaktadır<sup>362</sup>. Özellikle tele çalışmanın evde yerine getirilmesi halinde işçinin her an evinde bir denetime tabi olması mümkün olamayacağı gibi özel hayatının korunması adına bunun yapılmaması da beklenebilecektir. Bu sebeple de iş sağlığı ve güvenliği noktasında işçiyi bilgilendirmenin ön plana çıkması gerektiği ifade edilmektedir<sup>363</sup>. Nitekim özel hayatın gizliliği bakımından sadece tele çalışanın gündeme gelmediği, işçinin aile fertlerinden arkadaşlarına kadar pek çok kimsenin korunması adına bilgilendirmenin önem taşıdığı vurgulanmaktadır<sup>364</sup>.

İş Kanunumuzun 14. maddesinin 6. fıkrasına göre "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". Bunun yanı sıra işverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında tele çalışmanın niteliğine uygun düşen tüm tedbirleri almak durumunda olduğu, dolayısıyla çalışana iş sağlığı ve güvenliği bakımından uygun araç - gereç temin etmek, işçiyi çalıştırmaya başlamadan önce sağlık raporu sunmasını istemek, mesleki eğitimi olmayan işçiyle çalışmamak, iş kazası veya meslek hastalığı hasıl olduğunda da gerekli yerlere bu durumu bildirmek gibi yükümlülükleri yerine getirmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>365</sup>.

## **7. TELE ÇALIŞMANIN İŞÇİ VE İŞVERENLER AÇISINDAN GETİRDİKLERİ**

Tele çalışma, çok yönlü bir esneklik içermesi sebebiyle hem işverenler hem de çalışanlar tarafından iyi bir alternatif olarak değerlendirilmekte bunun yanı sıra gerek mevzuattaki eksiklikler gerek de uygulamada yaşanan ve yaşanması muhtemel sıkıntılar

---

<sup>362</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, 2016, s. 165.

<sup>363</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 132.

<sup>364</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 132.

<sup>365</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *age.*, 2016, s. 165 - 166.

sebebiyle çeşitli risklerin de söz konusu olduğu bir çalışma modeli olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda tele çalışmanın faydalı yönlerini ve sakıncalı olduğu noktaları hem işverenler hem de işçiler bakımından ele almakta yarar görüyoruz.

## 7.1. İşverenler Açısından

Tele çalışma hem çalışma süreleri hem de işyeri açısından esnekliği sağlamakta bu da tercih edilebilirliğini artırmaktadır. Bu çalışma modeli daha önceki bölümlerde de bahsettiğimiz üzere işyerinin esnekliğini sağlamakla birlikte işverenleri birçok giderden kurtarmaktadır. Nitekim işveren ne kadar çok işçi çalıştırırsa o kadar büyük bir mekana sahip olmak ya da kiralamak durumunda kalacaktır. Uzaktan çalışma şeklinde işçi istihdam etmesi halinde ise büyük bir masraftan kurtulmuş olacak, kendisine küçük bir ofis kiralamak suretiyle bile işlerini yürütebilecektir. Dolayısıyla hem işyerini geniş bir mekan olarak kurmak hem de bu mekanı donatmak (çeşitli demirbaşlar, ısınma, elektrik, su vb.) suretiyle yapacağı masrafları ber taraf etmek adına işverenler tele çalışma modelini tercih edebileceklerdir<sup>366</sup>.

İşverenlerin çalışanları açısından en çok yakındıkları konulardan biri de işe geç gelme ya da devamsızlıktır. Tele çalışma ile işveren bu sorunlardan da kurtulmakta ayrıca çalışanların trafik sebebiyle kaybettikleri süreden de bir kazanç elde etme mümkün olabilmektedir<sup>367</sup>. Tüm bunların yanı sıra işverenler vasıflı işgücünü çalıştırma imkanına da tele çalışma ile erişmekte, yurt dışında ikamet eden kişileri bile iş organizasyonuna dahil edebilmektedir<sup>368</sup>.

Tele çalışmanın işverenler bakımından sakıncalı olduğu hususlara gelecek olursak, tele çalışmayla geleneksel iş ilişkilerinden bir hayli uzaklaşıldığını söylememiz mümkündür. Şüphesiz, işverenin iş organizasyonu oluşturmasında ve kontrol altında tutmasında işyerinin tek merkezli olması büyük yarar sağlayacaktır. Ancak tele çalışma ile atipik bir istihdam gündeme gelmekte ve işverenin iş organizasyonu kontrol altında tutulması gayet zorlaşan bir

---

<sup>366</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 36.

<sup>367</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 36.

<sup>368</sup> Profesyonel ve üst düzey çalışanlar arasında en çok tele çalışma yapanlar olduğu ifade edilmektedir: Zeki Parlak, Süleyman Özdemir, *agm.*, s. 30.

yapıya bürünmektedir. Tele çalışanların iş görme borçlarını evlerinde ya da herhangi bir mekanda yerine getirmeleri halinde işverenle aralarındaki tek bağlantı iletişim teknolojileri olmakta, bu da hem işverenin denetim yükümlülüğü açısından sıkıntılar yaratmakta, hem de işletmenin sırlarının saklanması büyük bir tehlikeye girmektedir<sup>369</sup>. Nitekim teknolojinin gösterdiği gelişmelerle birlikte sanal ortamda verilerin saklanması giderek zorlaşmaktadır. Tele çalışan gayet dikkatli ve özenli bir şekilde hareket edip işletmenin verilerini saklasa bile sanal yoldan yapılan müdahalelerle verilerin ele geçirilmesi ve işletmeler açısından büyük önem arz eden iş sırlarının ifşası söz konusu olabilecektir.

Tele çalışma ile işverenlerin birçok işletme giderinden kurtulduğunu ve dolayısıyla tasarruf ettiğini yukarıda belirtmiştik. Ancak bu çalışma türünde teknik imkanlardan faydalanma had safhada olduğu için işverenlerin yeni masraf kalemleriyle yükümlenmesi gündeme gelmektedir<sup>370</sup>. Gerçekten de işverenin tele çalışma için gerekli ekipmanı sağlaması, bunların tele çalışanın evinde ya da işini göreceği yerde kurulumu, sonrasında bakımı, tele çalışanın ilave eğitimlere tabi tutulması gibi hususlar hep işveren adına bir maliyet olarak nitelendirilebilecektir.

## 7.2. İşçiler Açısından

Tele çalışma esnekliğin birçok açıdan sağlandığı bir çalışma modelidir. Hem çalışma sürelerinde hem de işyerini tayin etmede çeşitli alternatiflerin gündeme gelmesi sebebiyle işçiler tarafından yaygın bir şekilde de tercih edilmektedir.

Tele çalışan uzaktan çalışma kapsamında işini göreceği mekanı dilediğince seçme imkanına sahip olmakta, bunun yanı sıra aksi kararlaştırılmadıkça ne zaman ne kadar süre çalışacağını da istediği şekilde tayin ederek kendine özgü bir çalışma şekli oluşturmaktadır. Bu kadar esnek imkanlara sahip olunduğunda da tele çalışma cazip bir iş imkanı olarak değerlendirilmektedir. Şöyle ki kadınlar, yaşlılar, engelliler açısından tele çalışma önemli bir fırsattır. Örneğin kadınların ev hayatlarına baktığımızda hem çocuk bakımı hem de günlük ev işleri, tam gün süreyle bir işyerinde çalışmalarına her zaman imkan verememektedir. Dolayısıyla kadınların sosyal hayatlarındaki sorumluluklarını yerine getirmelerinin yanı sıra

---

<sup>369</sup> Gonca Aydınöz, *agt.*, s. 235.

<sup>370</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 37.

kalan zamanlarında da evlerinde ya da farklı mekanlarda çalışabilmeleri adına tele çalışmayı tercih ettiklerini söylebiliriz. Sadece kadınlar değil bütün çalışanlar açısından iş yaşamı ile sosyal yaşam arasında denge sağlamak adına tele çalışma modelinin uygulandığını da ilave edebiliriz.

Tele çalışmanın türlerinde değindiğimiz üzere tele çalışma merkezleri kırsal kesimlerde önemli bir istihdam imkanı olarak görülmektedir. Düşük vasıflı kişilerin iş olanaklarının sınırlı olduğu küçük yörelerde çalışabilmesi adına tele çalışma merkezleri olumlu değerlendirilebilir. Ayrıca çalışanların trafik, kalabalık gibi olumsuz şartlardan kurtulmaları adına da tele çalışmayı tercih etmelerinin mümkün olduğu ifade edilmektedir<sup>371</sup>.

Tele çalışma işçiler açısından faydalarının yanı sıra birçok sakıncanın da barındığı bir iş ilişkisidir. Her ne kadar, çalışanların, iş ve sosyal yaşamları arasında denge kurmak adına başvurdukları bir yöntem olduğunu belirtmiş olsak da sosyal yaşamdan tamamen izole olmaları gibi bir tehlikenin de mevcut olduğunu göz ardı etmemekte yarar vardır. Özellikle evde tele çalışmada işçi hem sosyal yaşantısını hem de iş hayatını adeta hapsolmuş bir şekilde evinde idame ettirdiğinden psikolojik açıdan sıkıntıların yaşanması muhtemeldir. Örneğin, tele çalışanın, kendiyile ve işiyle baş başa bir hayat sürmesi sebebiyle bunalması ya da işinde herhangi bir olumsuzluk ortaya çıkması hallerinde stresli bir ortam oluşacaktır. Bu stresli ortam da tele çalışanın evi olması hasebiyle sadece tele çalışanı etkilemeyip aynı zamanda hane halkına da yansıtacağı için aile ilişkilerinin de yolunda gitmemesine neden olabilecektir.

Tele çalışanların çok fazla vasıf gerektirmeyen işleri görmek üzere istihdam edilmesi halinde söz konusu çalışanların ücretlerindeki düşüklüğe katlanması ve hatta güvencesiz çalışmak zorunda kalması gibi tehlikeler de söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla sosyal güvenlik açısından tele çalışmanın statüsü belirsiz ve haklarından yoksun çalışanlar ortaya çıkarması yine imkan dahilindedir.

Tüm bunların yanı sıra toplu iş hukuku açısından da tele çalışma çeşitli olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Tele çalışanlar açısından mesai arkadaşı ifadesi herhangi bir önem taşımamaktadır. Nitekim tele çalışan işyerindeki diğer çalışanlardan uzak olduğu ve onlarla iş ortamı ya da sosyal bir ortamda bir araya gelme ihtimali yok denecek kadar az olduğu için mesleki dayanışmadan bahsedilmesi pek imkan dahilinde görülmemektedir. Mesleki

---

<sup>371</sup> Murat Kandemir, *age.*, s. 34.

dayanışma noktasındaki eksiklik de sendikalaşma açısından büyük bir tehlike arz etmektedir. Bunu önlemek adına toplu iş hukukuna ilişkin mevzuatın gözden geçirilmesi elzemdir. Fiziki olarak işyerinde bulunmayan tele çalışanların, işverenin iş organizasyonu kapsamına dahil edilmesi, onların da sendikal haklardan yararlandırılması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda bireysel ve toplu iş mevzuatlarının birbiriyle bağlantılı bir şekilde konuyu ele alıp açıklığa kavuşturmasının, iş hukukuna egemen ilkelere olan işçiyi koruma prensibiyle örtüşür nitelikte olacağı kanaatindeyiz.

Tele çalışanın sürekli bir şekilde teknolojik vasıtalarla temas halinde olması sağlığı açısından da çeşitli riskler barındırmaktadır. En basitinden tele çalışanın sürekli bilgisayar ekranına bakması halinde göz sağlığını kaybetmesi ya da telefon görüşmelerinin sıklığı sebebiyle kulağında işitme kaybı yaşaması muhtemeldir. Bu noktada da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından tele çalışanları bilgilendirmesinin ve gerekli tedbirleri almasının önemi ortaya çıkmaktadır.



## SONUÇ

Sanayi Devrimi ile üretimin fabrikalar eline teslim edilmesi çalışma hayatı açısından bir dönüm noktası olmuştur. Sanayi öncesi dönemin dinamikleri olan el işçiliği, emeğin üretim sürecine hakim olması, üreticinin yaptığı işten haz duyması artık yeni düzende hiçbir şey ifade etmemektedir. Emek süreçten adeta dışlanır hale gelmekte, ürettiği ürünün bile ne olduğunu bilmeden çalışma hayatında kendine yer edinmeye çalışmaktadır. Fordizm de bu durumun tuzu biberi olmuş, kayan bant sistemlerinin üretimde işlevsel hale gelmesiyle emek adeta makineleşmiştir. Standart üretimin ve buna bağlı olarak da stoklaşmanın ön planda olduğu sistem, gerek teknolojik gelişmeler gerek de talebin farklılaşmasıyla birlikte yerini Post – Fordist üretime bırakmış, müşterinin her türlü talebini en kısa sürede en az maliyetle yerine getirmeyi amaçlayan işletmeler esnek üretimle var oluş savaşını sürdürmeye devam etmiştir.

20. yüzyılın ikinci yarısında gündeme gelen küreselleşmeyle birlikte ülkeler arasındaki mesafenin azalması, ekonominin, siyasetin, sosyal ve kültürel değerlerin uluslararası düzeyde bir anlam ifade eder hale gelmesi, artık daha zorlu bir piyasa oluşmasına vesile olmuştur. Dünyanın maruz kaldığı bu çok yönlü bir değişim de her alanı etkilediği gibi çalışma hayatını da etkileyek yeniden şekillendirmektedir. Küreselleşmenin çalışma hayatına olan etkisi şüphesiz ki en çok esnekleşme kavramını karşımıza çıkarmakta, küresel rekabete ayak uydurmaya çalışan işverenler isteseler de istemeseler de esnek bir çalışma biçimi benimsemek durumunda kalmaktadır. İşverenlerin esneklik çabalarının hem piyasada kendilerine yer bulabilmek hem de çalışanların olabildiğince iş piyasasında kalmalarını sağlamak amacıyla olduğu söylenebilir. Ancak işverenlerin her zaman iyi niyetle esnekliği kullandıklarını ifade etmenin de pek mümkün olmadığı kanaatindeyiz. Nitekim insanoğlu yaradılışı gereği her zaman önce kendini düşünür. İşverenler de küresel rekabetin acımasız şartlarıyla baş edebilmek için ilk etapta kendilerinin karşı karşıya kaldığı savaşa odaklanarak adeta işçileri arka plana atmaktadırlar. Çünkü piyasada ben de varım diyebilmelerinin tek yolu kaliteli mal ya da hizmetleri en az maliyetle en verimli şekilde üretmeleridir.

Klasik istihdam modeli olarak adlandırılan işverenin işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle tam gün süreli çalışma şekli iş hayatının asli unsurlarını teşkil ederken, işletmelerin esneklik arayışlarıyla birlikte yerini standartlardan ayrılan atipik istihdam türlerine bırakmıştır. İşverenlerin değişen yapıya kendilerini adapte etmeleri adına

başvurdukları yöntemler ise ihtiyaç duydukları kadar işçiyi istihdam etmelerine imkan tanıyan sayısal esneklik, işyerinde işçinin birden fazla pozisyonda değerlendirilmesi amacıyla fonksiyonel esneklik, işçilerin verimlerini artırmak adına performansa dayalı ücretin uygulandığı ücret esnekliği ve işçilerin gereksinim duyulduğu zaman çalıştırılmasını esas alan çalışma sürelerinde esneklik uygulamaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Görüldüğü üzere işletmelerin esnekliği uygulamaya geçirmelerinde odak noktası hep emeğin esnek bir şekilde kullanımınıdır.

Esneklikle birlikte işçilerin istihdam edildiği çalışma şekilleri belirsiz süreli iş sözleşmelerinden ziyade belirli süreli iş sözleşmeleri, kısmi süreli iş sözleşmeleri, geçici iş ilişkileri ve uzaktan çalışma olarak uygulamada yer edinmektedir. Gerek uluslararası gerek de ulusal hukuk kaynaklarında da yer bulan bu istihdam türleriyle özellikle işçilerin yaşadığı sıkıntıları bertaraf etmek amaçlanmaktadır. Çünkü uygulamada esnek çalışma şekilleriyle aslında güvencesiz istihdamın önünün açılması gibi bir tehlike gündeme gelmektedir. İş mevzuatının konuyu güvencesizliği önleyecek şekilde ele alması ve keyfi bir biçimde esnekliğin uygulanmasının önüne geçecek yasal sınırlamalar yapılması gerekmektedir. Haliyle yasalarda esnek istihdam modellerinin birkaç hükümlerle kaleme alınması sorunları çözmeye yetecek gibi görünmemektedir. Çalışmamızın birinci bölümünde vardığımız nokta emeğin korunması gerekliliğidir. Nitekim işsizliğin ve yoksulluğun hat safhada olduğu piyasada emeğin kendine yer edinebilmesi zorlaşmaktadır. Bunun bilincinde olan işçi de iş bulduktan sonra bunula yetinerek haklarından feragat etmek durumunda kalmaktadır.

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu güvenceli esnekliği oluşturma çabasının bir ürünü olarak nitelendirilebilir. Kanunun yürürlüğe girdiği 2003 yılından itibaren zaman zaman da değişiklikler yapılmak suretiyle esneklik uygulamaları yasal zemine oturtulmuştur. Yasada hem çalışma süreleri bakımından denkleştirme süresi ve telafi çalışması şeklinde esnek uygulamalara imkan tanınmakta hem de geleneksel istihdam modelinden uzaklaşan atipik istihdam türlerine yer verilmektedir. Bu kapsamda İş Kanunumuzda belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, uzaktan çalışma ve alt işveren uygulamasına dair hükümler bulunmaktadır. 20 Mayıs 2016'da yürürlüğe giren 6715 sayılı kanunla 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklikler bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri de baz almak suretiyle esneklik anlamında önemli bir adımdır. Nitekim işbu değişikliklerle mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin ve özel istihdam bürolarının önü açılmış, işçinin işyerinden farklı mekanlarda iş görme edimini ifa etmesini temel alan

uzaktan çalışma kavramı İş Kanunu'na dahil edilmiştir. Çalışmamızın ikinci bölümünde 4857 sayılı yasa kapsamında yer alan atipik istihdam modllerini genel hatlarıyla değerlendirmek suretiyle mevcut düzenlemelerin emeğin korunması açısından yetersiz olduğu, işçilik haklarının sağlam temeller üzerine oturtulması maksadıyla açık kapı bırakılmaksızın ayrıntılı hükümlerle mevzuatın donatılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde 20 Mayıs 2016 tarihinde 6715 sayılı yasanın İş Kanunumuza yaptığı değişiklikle mevzuatta yer edinen uzaktan çalışma kavramının, işçinin evinde ya da işyerinden farklı bir mekanda teknolojik iletişim vasıtalarıyla iş görme edimini ifa ettiği türü olan tele çalışma kavramı irdelenmiştir. Tele çalışma farklı tanımlamalarla ifade edilmesine karşın yapılan tanımlamalarda ortak nokta bu çalışma şeklinin üç temel unsur doğrultusunda şekillendiğidir. Organizasyon, mekan ve teknoloji olarak nitelendirilen bu unsurlardan ise en dikkat çeken ve tele çalışmaya özgün bir yapı kazandıran teknoloji unsurudur. Bilgi ve iletişim tekniklerinde yaşanan gelişmelerle birlikte bilginin edinilmesinin ve muhafaza edilmesinin kolaylaşması, akabinde bilginin aktarılmasını sağlayan iletişim yöntemlerinin sayısındaki artış çalışma hayatında da etkilerini doğurmuştur. En başlıca etki olarak da tele çalışma modelini ifade edebiliriz.

Tele çalışmanın münhasıran ele alındığı tek belge Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Sözleşmesi'dir. Aynı şekilde tele çalışmanın ulusal mevzuatlarda da yeterli bir şekilde ele alınmadığı görülmektedir. Ülkemizdeki düzenlemeye baktığımızda İş Kanunu'nun 14. maddesinde dört fıkra şeklinde uzaktan çalışma hüküm altına alınmaktadır. 14. maddenin 4. fıkrasında uzaktan çalışmanın tanımını yapılarak taraflar arasındaki ilişkinin yazılı olarak kurulması gerektiği belirtilmiş, 5. fıkrada ise iş sözleşmesinin, işin niteliği, süresi ve yeri ile ücrete ilişkin hususları, devamında işverenin temin ettiği araç – gerecin korunmasına dair sorumlulukları ve tarafların kuracağı iletişime ilişkin şartları içermesi gerektiği düzenlenmiştir.

İnsan hakları açısından önem arzeden eşitlik ilkesi şüphesiz iş hukuku açısından da gözetilmesi gereken temel bir ilkedir. Bu doğrultuda 14. maddenin 6. fıkrasında tele çalışanın sırf iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye oranla farklı bir işleme tabi tutulamayacağı hükmü getirilmiştir. Anılan fıkranın devamında da işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri konusunda işçiyi bilgilendirmesi ve eğitim vermesi gerektiği, sağlık konusunda da gözetimi yerine getirmesi hususu hükme bağlanmıştır. Maddenin son fıkrasında

da uzaktan çalışma yapılamayacak işlerin neler olduğu, verilerin muhafaza edilmesi ve paylaşımına ilişkin konuların yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir.

Uzaktan çalışma İş Kanunumuzda yer almadan önce özellikle evde çalışma açısından evde çalışanların İş Kanunu mu yoksa Borçlar Kanunu kapsamında mı değerlendirileceği hususu doktrinde tartışmalara yol açmaktaydı. İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle uzaktan çalışanların İş Kanunu kapsamında değerlendirileceğinin netleşmiş olduğu kanaatindeyiz. Bu açıdan yapılan değişikliğin olumlu bir nitelik arz ettiğini söyleyebiliriz. Ancak tele çalışmada tarafların sahip olduğu hak ve yükümlülüklerin yasada ayrıntılı bir düzenlemeye tabi tutulmaması sebebiyle uygulamada sorunlar çıkması muhtemel görünmektedir. Nitekim tele çalışmadan doğan giderlerin hangi tarafça karşılanacağı, bunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tele çalışmaya nasıl yansıtılacağı ve uygulanacağı hususları belirsizdir. Bir diğer dikkat çeken nokta ise tele çalışmada çalışma sürelerinin tespiti ve işçinin en tabii hakkı olan dinlenme sürelerinin işlerliğidir. Müphem görünen bu hususların giderilmesi adına gereken düzenlemelerin bir an önce yapılmasında fayda bulunmaktadır.

Tele çalışmanın kendine has niteliğine baktığımızda ise teknolojinin önemli bir unsur olduğunu ve bu çalışma şeklinin gündeme gelebilmesi adına teknolojik gelişmelerin takip edilmesi gerektiğini görmekteyiz. Gelişmiş ülkelerin yeni teknolojileri temin etmelerinin ve kullanımlarının yaygın olması sebebiyle tele çalışma modelinin etkin ve başarılı bir şekilde uygulanması söz konusu olabilecektir. Ancak gelişmekte olan ya da gelişmemiş ülkelerde teknolojinin gelişimi aynı hızla seyretmediğinden tele çalışmanın asıl amacı dışında kullanılması ve özellikle başta kadınlar olmak üzere dezavantajlı kesimlerin istihdamında emek sömürüsüne sebep olması şeklinde bir risk taşıdığını da söyleyebiliriz.

Tele çalışmanın da dahil olduğu atipik istihdam türleri ile kayıt dışı istihdamın önünün açıldığı, bunun üstesinden gelmesi gerekenin de devlet olduğu açıktır. Dolayısıyla devletin sosyal devlet kimliğini canlı tutarak işgücü piyasasında denge sağlayıcı formüller üretmesi gerekmektedir. Aksi halde küresel rekabetin altında ezilenin emek olduğunu ve olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. İşçilerin hem bireysel hem de toplu iş hukuku bağlamında haklarının korunması gerekmekte olup atipik istihdam iş ilişkileriyle işverenlerin bu hakları yok etme çabasının önüne geçilmelidir.

Sonuç olarak çalışmamızda esnekliğin çalışma hayatına girmesiyle birlikte işçinin işçilik haklarının korunması adına sıkıntılı bir süreç başladığı, bu sıkıntıları gidermenin

başlıca yolunun da ayrıntılı ve net yasal düzenlemeler olduğu noktasına varılmıştır. Esneklik doğru bir şekilde çalışma hayatında kullanılırsa işsizliğin engellenmesi açısından verimli bir yöntem olarak nitelendirilebilir. Ancak sosyal devletin yapması gereken bireysel ve toplu iş hukuku kapsamında esnekliği yerinde düzenlemelerle yasal temele kavuşturması, akabinde sosyal güvenlik mevzuatını da esneklik uygulamaları dikkate alınacak biçimde değerlendirilmesidir.





## KAYNAKÇA

AKYİĞİT Ercan, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

ALBAYRAK Candan, "Küreselleşme ve Ekonomik Krizlerin İş Hukukuna Etkisi", *TBB Dergisi*, Ankara 2012, s. 165 - 202.

ALKAN Tolga, *Esnek Çalışma Biçimleri ve "Çağrı Merkezi" Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.

ALPAGUT Gülsevil, "AB'inde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", *TİSK Akademi*, C: 3, S: 5, 2008 / 1, s. 6 - 38.

ALPAGUT Gülsevil, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, TÜHİS, İstanbul 1998.

ALPAGUT Gülsevil, "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike", *Can Tuncay'a Armağan*, İstanbul 2005, s. 261 - 278.

ANDAÇ Faruk, *İş Hukuku*, Detay Yayıncılık, Ankara 2016.

ANSAL Hacer, *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post - Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)*, Birleşik Metal - İş Sendikası, 1999.

AYDIN Ufuk, "Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 8, Aralık 2007, 41 - 54.

AYDINÖZ Gonca, *İş Hukukunda Tele (Uzaktan Çalışma)*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

BAYRAM Gülçin, *Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2009.

BAYSAL Ulaş, "Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C: 24, S:1 - 2, Şubat - Mayıs 2012, s. 86 - 102.

BOCUTOĞLU Ersan, *İktisadi Düşünceler Tarihi*, Murathan Yayınevi, Ankara 2012.

BUĞRA Ayşe, *Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika*, İletişim Yayınları, İstanbul 2011.

CİVAN Orhan Ersun , "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S: 26, İstanbul 2010, s. 525 - 573.

ÇANKAYA Osman Güven, ÇİL Şahin, "4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 3, İstanbul 2006, s. 54 - 80.

ÇANKAYA Osman Güven, ÇİL Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.

ÇELİK Nuri, "Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı", *Kamu - İş*, C: 6, S: 4, 2002, s. 95 - 104.

ÇELİK Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011.

ÇİL Şahin, *İş Hukuku Yargıtay Kararları*, Yetkin Yayınları, Ankara 2016.

DEMİR Fevzi, GERŞİL Gülşen, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008 / 2, s. 68 - 89.

DEMİRCİOĞLU Murat, CENTEL Tankut, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.

DERELİ Toker, *Globalleşen Dünyada Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar Semineri*, MESS, 1994.

DI MARTINO Vittorio, WIRTH Linda, "Telework: A New Way Of Working and Living", *International Labour Review*, Vol. 129, 1990, s. 585 - 611.

DOĞRUL Burcu Şefika, TEKELİ Seda, "İş – Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi (Online)*, C: 2, S: 2, 2010, s. 11 - 18.

DULAY Dilek, "6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 36, 2016, s. 148 - 171.

DULAY Dilek, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Turhan Kitabevi, Ankara 2016.

EKMEKÇİ Ömer, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Geçici İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve Sona Ermesi", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S:2, 2004, s. 367 - 382.

ENGİN Murat, "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma", *Kamu – İş*, C:5, S:3, Nisan 2000, s. 269 - 287.

ERDEM Onur, *Geçici İş İlişkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Aralık 2007.

ERGÜNEŞ EMRAĞ Seda, "4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 13, S: 51, 2016, s. 1413 - 1444.

EROL Hatice, ÖZDEMİR Abdullah, "Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S:5, 2016, s. 1095 - 1110.

EYRENCİ Ömer, BAKIRCI Kadriye, *Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve İş Verme*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 2000 - 32.

EYRENCİ Öner, "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S:1, 2004, s. 15 - 56.

EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.

GÜLVER Ender, "Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C:LXXII, S:2, 2014, s. 103 - 122.

GÜNAY Cevdet İlhan, "Çalışma Sürelerinde Esneklik", *Kamu-İş*, C:7, S: 3, 2004, s. 1 - 17.

GÜRAN Tefvik, *İktisat Tarihi*, Der Yayınları, İstanbul 2014.

GÜZEL Ali, "İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik", <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5313.pdf>, ET: 24.04.2017.

GÜZEL Ali, HEPER Hande, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", *Çalışma ve Toplum*, S:52, 2017, s. 11 - 58.

HUBERMAN Leo, *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, Çev.: Murat Belge, İletişim Yayınları, İstanbul 2009.

ILO, *Conditions of Work Digest on Telework*, Vol. 9, 1, Geneva 1990.

ILO, *Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*, Geneva, 2016.

İKİZLER Murat, *Türk Hukukunda Esnek Çalışma*, Adalet Yayınevi, Mayıs 2012.

İLERİ Ülkü, *Türkiye'de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri*, TÜHİS, Ankara 2009.

KANDEMİR Murat, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, Legal, İstanbul 2011.

KARAMAN Mehmet Halis, "Karar İncelemesi: 4857 Sayılı İş Kanunu m. 13 Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili", *Çalışma ve Toplum*, S: 25, 2010 / 2, s. 269 - 300.

KAYAR İsmail, ÜZÜLMEZ İlhan, *Hukukun Temel Kavramları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013.

KOCACIK Faruk, "Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C: 25, S: 2, Sivas 2001, s. 193 - 199,

KOCACIK Faruk, *Çalışma Sosyolojisi*, Dilek Matbaacılık, Sivas 2000.

KOÇ Muzaffer, GÖRÜCÜ İbrahim, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", *Çalışma ve Toplum*, S: 28, 2011 / 1, s. 149 - 178.

KORAY Meryem, *Sosyal Politika*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara 2012.

KORKMAZ Fahrettin, ALP Nihat Seyhun, *Bireysel İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

LİMONCUOĞLU Alp, *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik*, Tükelmat, İzmir 2010.

LORDOĞLU Kuvvet, ÖZKAPLAN Nurcan, *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, İstanbul 2005.

MAHİROĞULLARI Adnan, "Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri", *Sosyal Siyaset Konferansları Prof. Dr. Turan YAZGAN'a Armağan Özel Sayısı*, 49. Kitap, İstanbul 2005, s. 379 - 403.

MAHİROĞULLARI Adnan, "Osmanlı Döneminde Kurulan İki İşçi Cemiyeti (Tütün Amelesi Saadeet Cemiyeti, İzmir Elbise Amelesi Cemiyeti)", *Çalışma ve Toplum*, S:46, 2015 / 3, s. 11 - 24.

MARX Karl, *Kapital Cilt 1*, Çev.: Mehmet Selik, Yordam Kitap, İstanbul 2011.

MİTROPOLSKİ, Y. ZUBRİTSKİ, V. KEROV, *İlkel Topluluk, Köleci Toplum, Feodal Toplum*, Çev.: Sevim Belli, Sol Yayınları, Ankara 2011.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, ASTARLI Muhittin, BAYSAL Ulaş, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

NARMANLIOĞLU Ünal, *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.

NOYAN Mehmet Ali, *Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007.

ODAMAN Serkan, *Esneklik Prensipleri Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, Legal, İstanbul 2013.

PARLAK Zeki, ÖZDEMİR Süleyman, "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", *Sosyal Siyaset Konferansları*, S:60, 2011/1, s. 1 - 60.

SAKAL Sonay, *Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Sosyal Tarafların Güvenceli Esneklik Eğilimleri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014.

SARIGERŞİL Gülşen, "Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2004, s. 147 - 157.

SEVİMLİ Ahmet, "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı", *Çimento İşveren Dergisi*, S: 2, C: 17, Mart 2003, s. 11 – 26.

SEVİNÇ Necdet, *Osmanlı'nın Yükselişi ve Çöküşü*, 6. Baskı, İstanbul 1999.

SEZGİN Murat, TALAZ Lütfiye, "Bilişim Devrimi, Siberetik İletişim ve Stratejik Halkla İlişkiler", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C: 6, S:2, 2016, s. 550 - 562.

SOYER Polat, "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 1, 2006, s. 16 - 28.

SOYSAL Tamer, "Tele Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S:9, 2006, s. 133 - 165.

SÖNMEZ Pelin, "Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam", *Avrupa Çalışmaları Dergisi*, C: 5, No: 3, Ankara 2006, s. 177 - 198.

SUBAŞI İbrahim, "İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", *Türk- İş Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1*, Ankara 2012, s. 583 - 642.

SÜMER Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

ŞAHİN Barış, *Bireysel İş Hukuku Açısından Bilgi İşçileri*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2016.

ŞAKAR Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2016.

ŞEN Sebahattin, "Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi", *Çalışma ve Toplum*, S: 10, 2006 / 3, s. 71 - 98 .

ŞENEL Alaeddin, *İlkel Topluluktan Uygar Topluma*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara 1982.

TAN Gizem, *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.

TAŞKENT Savaş, *Açıklamalı İctihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017.

TAŞOĞLU Jale, LİMONCUOĞLU Alp, "4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C: 2, S: 2, 2010, s. 77 - 85.

TOKOL Aysen, ALPER Yusuf, *Sosyal Politika*, Dora Yayınları, Bursa 2011.

TOKOL Aysen, *Endüstri İlişkileri ve Yeni gelişmeler*, Dora Yayıncılık, Ekim 2008.

TUNCAY Can, SAVAŞ Burcu, *Toplu İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013.

TUNÇOMAĞ Kenan, CENTEL Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2008.

TURAN Abdullah, GÜMÜŞ Kudret Safa, "Türk Dünyasında Kültür, Sosyal Dayanışma ve Birlik Köprüsü Olarak Ahilik Teşkilatı ve Bağlamda Türk Devletlerine Öneriler", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C: 8, S: 41, Aralık 2015, s. 597 – 612.

UÇKAN Banu, "Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü", *Çimento İşveren Dergisi*, S: 2, C: 2, Mart 1998.

UŞAN Fatih, "Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Haziran – Aralık 2000, 91 - 116.

YASIM Kağan, *Küreselleşme Sürecinde İstihdamın Esnekleşmesi ve Kısmi Süreli İstihdam*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

YAVUZ Arif, "Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri", *Çimento İşveren Dergisi*, S: 1, C: 9, Ocak 1995.

YILDIZ Neslihan, *Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.

YILMAZ İbrahim Alpay, PAJO Aykut, GÜZELER Elçin Güngör, "Sanal Ofis ve Sanal Ofiste Kullanılan Bilgi ve İletişim Teknolojileri", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Bürokon Özel Sayısı, Ağustos 2014, s. 427 - 438.

ZAİM Sabahaddin, *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul 1997.

ZENGİNGÖNÜL Oğul, "Sosyal Politika – Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C: 5, S: 4, 2003, 157 - 171.

ZEYTİNOĞLU Emin, "Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S: 22, 2012 / 2, s. 157 – 175.

<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf> (E.T.: 10.02.2017)

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMEN T\\_ID:312322](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMEN T_ID:312322) (E.T. : 20.01.2017).

Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı.

## ÖZ GEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Banu DENİZLİ ÖZTÜRK  
Uyruğu : T.C.  
Doğum Tarihi ve Yeri : 23.10.1983 Sivas  
e-posta : bozturk@cumhuriyet.edu.tr

### EĞİTİM

| Derece | Kurum                                       | Mezuniyet Yılı |
|--------|---|----------------|
| Lisans | Dokuz Eylül Üniversitesi<br>Hukuk Fakültesi | 2006           |

### İŞ TECRÜBESİ

| Tarih        | Kurum                              | Görev             |
|--------------|------------------------------------|-------------------|
| 2007 – 2009  | -                                  | Serbest Avukat    |
| 2009 – 2011  | Sivas Demir Çelik İşletmeleri A.Ş. | Avukat            |
| 2013 – Halen | Cumhuriyet Üniversitesi            | Öğretim Görevlisi |

### YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce YÖKDİL (X) YDS (X) TOEFL(...) EILTS (...)