TÜRK İŞ HUKUKUNDA EVDEN ÇALIŞMA[*]

Arş. Gör. Rabia Büşra ERAFŞAR[**]

ÖZET

İş hukukunda evden çalışma her ne kadar son dönemlerde koronavirüs salgını dolayısıyla artış gösterse de uzun yıllardır var olan bir çalışma modelidir. Özellikle teknolojik iletişim araçlarının yaygınlaşması ve içinde bulunduğumuz dijital çağ dolayısıyla işin evden de yürütülmesi kolaylaşmıştır. Nitekim bu noktada işin görülmesinde zaman ve mekan prensibi ortadan kalkmış olmakla beraber niteliğine uygun olarak iş sözleşmesi kapsamında işçi evden çalışabilecektir. Ancak evden çalışma modeli sektörlere göre farklılık arz etmekte ve evden çalışmadan alınan verim bu ölçüde farklılaşmaktadır.

Hukukumuzda evden çalışmaya ilişkin Türk Borçlar Kanunu 461-469 maddelerinde evde hizmet sözleşmesi düzenlenmiştir ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) evden çalışmayı düzenleme altına almıştır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nda uzaktan çalışma düzenlenerek evden çalışma bu konunun alt başlığı olarak değerlendirilebilecektir. İşin iş yerinden değil de evden görülmesi tüm dünyayı etkisi altına alan koronavirüs salgınının da etkisiyle üretimin devamı açısından kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu nedenle evden çalışma konusunun incelenmesi ve iş sözleşmesinin hükümlerinin buna göre belirlenmesi oldukça önem arz etmektedir.

Bu çalışmada ilk olarak genel anlamda evden çalışmaya değinilmiştir. Ardından evden çalışmanın türleri ve evden çalışma durumunda İş Kanunu'ndan ve işçi ve işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan çeşitli hak ve yükümlülükleri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Evden Çalışma, Atipik İş İlişkisi, Esnek Çalışma, Uzaktan Çalışma, Koronavirüs.

---

[*] DOI: 10.33432/ybuhukuk.1027291 - Geliş Tarihi: 23.11.2021 – Kabul Tarihi: 24.01.2022

[**] Ordu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, rabiabusra1100@gmail.com ORCID: 0000 – 0003 – 3710 - 6143

WORK FROM HOME IN TURKISH LABOR LAW

ABSTRACT

In labor law, although it has recently increased due to the coronavirus epidemic, home-based work is a working model that has existed for many years. Especially due to the widespread use of technological communication tools and the digital age we live in, it has become easier to conduct business at home. Indeed, in addition to the fact that the principles of time and space are disappearing at this stage, in accordance with the nature of the work contract, the employee will be able to work from home. However, since the model of home-based work changes according to the sector, then the efficiency obtained from home-based work will also differ to this extent.

The Turkish Code of Obligations 461-469 has regulated contract of service at home and the ILO (International Labour Organization) has regulated home-based work. Thus, by regulating telework in the Labour Code number 4857, home-based work can be considered a subtitle of this topic. Performing work from home, not the workplace, has become inevitable for continued production with the effect of the coronavirus epidemic that has affected the entire world. For this reason, it is very important to examine the issue of working from home and to determine the terms of the employment contract accordingly.

In this study, first the work at home will be studied in general. Then, the types of work at home and the various rights and obligations of the employee and the employer arising from the employment contract cases of work from home will be examined.

Keywords: Work From Home, Atypical Work Relationship, Flexible Work, Telework, Coronavirus.

GİRİŞ

Evden çalışma, tarihi süreç içerisinde ortaya çıkmış olan bir çalışma modeli olup değişen ve gelişen iş dünyasında, zorlaşan iş hayatı şartlarına uyum sağlamak için bir alternatif çalışma modeli olarak önem kazanmıştır. Tüm dünyayı etkileyen koronavirüs salgını sonrası çok daha yaygın olan bu çalışma modeline ülkemizde de iş dünyasında pek çok sektörde başvurulmuştur. Yeni düzende iş organizasyonunun kurulduğu yer işin görüleceği yer olarak önem arz eder. Günümüzde yaygınlaşan bilişim teknolojileri nedeniyle de iş organizasyonu işçinin evinde kurulabilmektedir. İşçinin evinin işyeri niteliğiyle ilgili öğretide çeşitli görüşler vardır. İlk olarak evden çalışan işçinin evinin işyeri sayıldığı ve işyeri olarak kabul edilmesi gerektiği gündeme getirilmiştir.[1] Diğer bir durumda ise evden çalışmada işin yapıldığı yer olarak işçinin evi, asıl işyerine bağlı yerdir.[2] Bu görüşe göre işyeri dışında kalan ancak işin görüldüğü yerler ile evden çalışan işçinin evi aynı niteliktedir. Bir başka görüşe göre ise evden çalışan işçinin evi işyeri değildir.[3] Ancak koronavirüs döneminde geçilen evden çalışma modelinde evin işyeri niteliğinin belirlenmesi, evden çalışma sözleşmesinin hukuki çerçevesinin belirlenmesinde kanaatimizce özellik arz etmemektedir. Kanaatimizce, evin işyeri niteliğinden ziyade iş hukukunun uygulanabilirliği yönünde inceleme yapılmalıdır ve bu noktada zorunlu karantina uygulaması sebebiyle evden çalışan işçinin evi, işyeri olarak nitelendirilemeyecektir.

Evden çalışma, kendine has birtakım özellikler barındırır. İş hukuku işçinin, işverence yönetilen bir çalışma ortamındaki iş ilişkisini düzenlemiş olsa da klasik çalışma sisteminde işyeri üzerine bina edilmiş hukuk kurallarının, evden çalışmaya uygulanmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Uzaktan çalışma, İş Kanunu'nda evden çalışmanın yanı sıra tele çalışmayı da kapsayacak şekilde düzenlenmiş olup yapılan bu düzenleme ile

---

1 **Dulay Yangın, Dilek** (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi, s.149.

2 **Dulay Yangın,** s.149; **Aydınlı, İbrahim** (2001) Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, Demiryol, s.184.

3 **Doğan Yenisey, Kübra** (2007) İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul, Legal, s.108.

evden çalışmanın iş hukukunun bir alanı olduğu ortaya konularak İş Kanununda düzenlenmiş çalışma süreleri, işçi ve işveren hak ve borçları ve diğer hükümler evden çalışmanın niteliğine uygun düştüğü sürece evden çalışmaya uygulanacaktır.[4]

I. EVDEN ÇALIŞMA

Esnek istihdam modellerinin ve dijital üretimin çalışma hayatına dâhil olması ile beraber tüm dünyayı etkisi altına alan koronavirüs salgını sebebiyle çalışma hayatında pek çok değişiklik meydana gelmiştir. Evden çalışma, en genel deyimle işçinin iş görme edimini, iş organizasyonu çerçevesinde kendi evinden ifa etmesidir. Bu çalışma modeli zorunlu karantina uygulaması sebebiyle birçok işyeri ve işletme tarafından uygulanmıştır.

Evden çalışma ve tele çalışma kavramları farklılık arz etmektedir. Tele çalışma, bilgi iletişim teknolojilerinden en az birini kullanarak, merkez ofisten uzakta gerçekleştirilen çalışma biçimi olarak nitelendirilebilir.[5] Evden çalışma geleneksel anlamda, sanayi öncesi tarım toplumlarında çok sık görmüş olduğumuz, sanayi döneminde ise evlerde gerçekleştirilen sanayi ürünlerinin üretimine dayalı, genelde parça başı ücret karşılığı usulüyle çalışma biçimi olarak karşımıza çıkar.[6] Tele çalışma, evden çalışmanın alt bir başlığı olarak yer alırken, Covid-19 salgını döneminde sıklıkla başvurulan evden çalışma modeli ile tele çalışma modeli iç içe geçmiş durumdadır. Şöyle ki tele çalışma modelinin belirleyiciliği bilgi iletişim teknolojileri sayesinde gerçekleşmesidir.[7] Evden çalışmada kastedilen genellikle parça başına ücretin benimsendiği geleneksel evden çalışma modeli olup pandemi dönemindeki evden çalışma modelinde de teknolojik iletişim araçlarıyla evden çalışılmıştır. Bu nedenle son dönemlerde

4 **Mircan, Hasan** (2019) "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma", (Yüksek Lisans), KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.2.

5 **Özer Turan, Başak** (2019) "Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye'de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme", (Yüksek Lisans) Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.31.

6 **Özer Turan,** s.31.

7 **Dulay Yangın,** s.64.

sık karşılaştığımız evden çalışma modeliyle tele çalışma modeli ortak özellikler barındırmaktadır.

Teknolojinin hızla gelişmesi ve bilgiye erişimin dijital çağ dolayısıyla kolaylaşması işlerin işyerinde yürütülme zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır. Çalışanın evini işyeri olarak kullanabilmesine imkân veren teknolojik gelişmeler evden çalışmayı önemli ve ihtiyaç duyulan bir çalışma biçimi haline getirmiştir. Evden çalışma, işçi ile işveren ilişkisinde bağımlılığın azaldığı bir çalışma türü olarak karşımıza çıkmakta ancak işçinin işverenin organizasyonu doğrultusunda çalışması nedeniyle iş sözleşmesi niteliğini korumaktadır.[8]

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nün 177 Sayılı Evden Çalışma Sözleşmesi md 1'de evden çalışmanın tanımına yer verilmiştir. Buna göre; "Evden çalışma bir kişi tarafından yürütülen iş anlamına gelir. Bu kişi evden çalışan olarak ifade edilecektir, işverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi seçtiği diğer tesislerde, ücret için, donanım, malzeme veya diğer kullanılan girdilerin kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmet için sonuçlanan; bu kişinin, ulusal yasalar, yönetmelikler ya da mahkeme kararları çerçevesinde bağımsız bir çalışan olarak dikkate alınması için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlık derecesi olmadıkça; bu sözleşmenin anlamı dâhilinde çalışan statüsündeki kişiler her zamanki işyerlerindense sadece zaman zaman evden çalışmalarını yaparak evden çalışan olamazlar. İşveren, doğrudan olsun ya da olmasın bir aracı vasıtasıyla kendi iş faaliyetleri uyarınca eve işveren gerçek ya da tüzel kişi anlamındadır." Yani kanuni düzenlemeler ve yargı kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerlerde, bir karşılık mukabilinde, işverence belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için yapılan sözleşmeye evden çalışma sözleşmesi denir.[9]

---

8 **Baycık, Gaye/Doğan, Sevil/Dulay Yangın, Dilek/Yay. Oğuzhan** (2021) "Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler", Çalışma ve Toplum, C:3, S:70, s.1684; **Alp, Mustafa** (2011) "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:1, S:1, s.796.

9 **Alp, Elif/Sönmez, Özge Alev** (2011), "ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:23, S:5-6, s.21.

Evden çalışma, atipik bir istihdam biçimi olmakla beraber aynı zamanda esnek ve standart olmayan çalışma biçimlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İş Kanunu sistematiği içerisinde evden çalışma ve tele çalışma kavramları üst başlık olarak uzaktan çalışma içerisinde sınıflandırılmıştır.[10] 4857 sayılı İş Kanunu md 14/4'e göre uzaktan çalışma; "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir." Evden çalışma, uzaktan çalışmanın görünümlerinden biridir.

Evden çalışmanın tercih edilmesinde ekonomik, teknolojik, iletişim nedenlerinin yanında ailevi nedenler de bulunmaktadır. Ailevi nedenler evde çocuk, yaşlı, hasta veya engelli bulunması olarak sayılabilir. Evden çalışanlar çalışırken, aynı ortamda bakıma muhtaç yakınlarının ihtiyaçlarını karşılayabildiğinden dolayı evden çalışma sistemini tercih etmektedirler.[11] Toplumda kadına yüklenen birtakım ailevi sorumluluklar nedeniyle evden çalışma daha çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir.

Evden çalışma modelinde işin evden görülmesi, iş sözleşmesinin niteliğini ve mahiyetini değiştirmemelidir. Şöyle ki işin pandemi sebebiyle zorunlu bir şekilde evden görülmesi durumunda tespit edilmesi gereken önemli nokta işçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisidir. Nitekim işçi iş sözleşmesine bağlı bir şekilde işi görmeye devam ettiği sürece işçi sıfatına haiz olarak gerek TBK gerek İş Kanunu ile getirilen koruyucu mekanizmalardan yararlanacaktır.[12] Evden çalışan ve evden işçi çalıştıran işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi, iş sözleşmesinde zorunlu unsur olarak sıkı bir biçimde görülmektedir. Bu konuya bağımlılık unsuru başlığı altında yer verilmiştir. İlerde de değinileceği üzere evden çalışan, İş Kanunu'nda tanımlanan "işçi"

---

[10] **Dulay, Dilek** (2016a) "6175 Sayılı Yasa"nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi" Sicil İş Hukuku Dergisi, S:36, s.148; **Süzek, Sarper** (2021) İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta, İstanbul, s.200 vd; **Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat** (2021) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Baskı, İstanbul, Beta, s.190 vd.

[11] **Fidan, Fatma/Özdemir, Çağlar** (2011) "Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları", Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İlişkileri Dergisi, C:2, S:1, s.83.

[12] **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.214.

statüsünde olması şartıyla, uygun şartların varlığı halinde kanunda belirtilen diğer işçiler ile aynı statüde olacaktır.[13]

Avrupa Konseyi'nin tanımlamasına göre, evden çalışmanın üç unsuru bulunmaktadır. Bunlar; çalışmanın işyeri dışında genellikle işçinin kendi evinde yapılması, çalışmanın ücret karşılığında işverene bağlı olarak yapılması ve çalışma sonucu meydana getirilen mallar için işçinin ayrı bir mal piyasasına sahip olmamasıdır.[14]

TBK md 461 vd.nda hizmet sözleşmeleri başlığı altında evde hizmet sözleşmesi düzenlenmiştir. Evde hizmet sözleşmesi, "işverenin verdiği işi işçinin evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir."[15]

A. EVDEN ÇALIŞMANIN TÜRLERİ

1. Geleneksel Evden Çalışma Sistemi

Emek ve becerinin ön planda olduğu bu çalışma sistemine klasik evden çalışma da denilmektedir. Tarihsel bakımdan önceki dönemlerde de kullanılan bir çalışma modeli olarak en eski atipik çalışma biçimi geleneksel evden çalışmadır. Bu istihdam biçimine giyim, tekstil, gıda sektörleri de dahil olmak üzere birçok sektörde rastlamak mümkündür. Geleneksel evden çalışmada parça başına iş alınarak ücret ona göre ödenmektedir. İşçi, çalışma saatini ve yapacağı iş miktarını kendisi belirler ve evden çalışanın işveren tarafından denetlenmesi zordur.[16]

2. Evden Tele Çalışma Sistemi

Gelişen teknoloji ile çevrimiçi iletişimin sağlanmasının ön plana çıkması ve son yıllarda ülkeyi etkisi altına alan koronavirüs salgınının da etkisiyle

---

13 **Çarhoğlu, Emine** (2011) Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara, s.32.

14 **Mircan,** s.38.

15 **Eren, Fikret** (2021) Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 9. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi, s.571.

16 **Mircan,** s.42.

çevrimiçi iş organizasyonunun önem kazanmasıyla bu çalışma türü önem arz etmeye başlamıştır. Tele çalışma, merkez çalışma olanaklarından uzaktaki bir yerde yapılan ve çalışanları oradaki meslektaşlarıyla iletişim kurmaktan alıkoyan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanaklarıyla ortadan kaldırmaya çalıştığı çalışma sistemi olarak tanımlanabilir.[17] Geleneksel evden çalışmaya göre evden tele çalışmada bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması daha ileri nitelikteki işleri gündeme getirmektedir.[18] Geleneksel evden çalışmadan farklı olarak evden tele çalışmada telefon, bilgisayar gibi iletişim teknolojisi vasıtaları devreye girmekte ve evden çalışan, diğer iş arkadaşları ile bu teknolojiler vasıtasıyla iletişim kurmakta ve sorumluluğundaki işi yerine getirmektedir.[19] Evden tele çalışmayı geleneksel evden çalışmadan ayıran temel unsur, çalışma şekillerinin zorunlu olarak uzaktan iletişim araçlarından birinin kullanılarak yapılması, bir başka deyişle çalışanların işlerini teknolojik iletişim araçları kullanarak evden yapmasıdır.[20] İşçinin işverene bu noktada teknik bağımlılığı söz konusudur. Bağımlılık başlığı altında açıklanacağı üzere teknik bağımlılık; işverenin, işçiye işin görülmesi için araç gereç, malzeme ve teknik ekipmanın kullanımı konusunda emir talimat verme yetkisidir.[21] Evden çalışmanın bu türünde de işverenin işçiye bilişim araçlarının kullanımı konusunda bilgilendirme ve talimat verme yetkisi, teknik bağımlılığın sonucudur.

Evden tele çalışmanın önemli avantajları işlerin kolaylaştırılması, işçiye serbestlik vermesi, işçinin ve işverenin maliyet girdilerini önemli ölçüde azaltmasıdır.[22] Evden tele çalışma faaliyet birliği içerisinde olan ancak birbirinden bağımsız sanal işletmeleri, farklı yerlerde olmalarına rağmen

---

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

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

19 **Süzek,** s.297.

20 **Yavuz, Arif** (2000) "Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi (Esnekliğin Etkisi)" İşveren Dergisi, C:9, S:4, s.25.

21 **Dulay Yangın**, s.90

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

iletişim araçları ile yer ve zaman fark etmeksizin çalışma imkânı veren sanal bir işyerine dönüştürmektedir.[23] İlerde de açıklanacağı üzere işçi işyeriyle devamlı olarak mobil iletişim halindeyse tele çalışma, devamlı bir online iletişim halinde olmadan işini yapıyorsa geleneksel evden çalışma kapsamına alınmaktadır.[24]

B. EVDEN ÇALIŞMANIN UNSURLARI

Evden çalışmanın esası, iş görmenin işverenin işyeri dışında bir yerde olmasıdır. Öğretide her ne kadar evden çalışmanın unsurlarına dair pek çok farklı görüş ve nitelendirme bulunsa da İş Kanunu gereğince evden çalışmanın dört unsurdan oluşacağı söylenebilir. Bu unsurlar iş görme, ücret, bağımlılık ve işin işyeri dışında (evden veya işçinin belirleyeceği başka bir yer) görülmesi şeklinde sınıflandırılabilecektir.[25]

1.İş Görme Unsuru

İş sözleşmesinin unsurlarından biri, işçinin iş görme borcudur. Bir gerçek kişinin ekonomik bir karşılık gözeterek yapmış olduğu iş sözleşmesi kapsamındaki her türlü çalışma iş görme olarak değerlendirilebilecektir.[26] TBK md 394 uyarınca belirli veya belirsiz süreli iş görmenin süreklilik taşıması gerekir. Aynı zamanda işçinin iş görme borcunu bizzat üstlenmiş olması gerekmektedir. TBK md 461/1'de kişinin işi bizzat veya aile üyeleriyle birlikte görebileceğine değinilmiştir. İşçinin işi bizzat görmesi, iş hukukundan kaynaklanan bir yükümlülük olmakla birlikte mutlak değildir.[27] Bu nedenle evde hizmet sözleşmesi bakımından da iş görme borcu bizzat veya aile üyeleriyle ifa edilebilir. Evden çalışma modelindeki iş sözleşmesinde işçi işini telefon veya bilgisayar aracılığıyla evinden yapabilecektir. [28]

---

23 **Çarhoğlu,** s.9.

24 **Dulay Yangın**, s.64.

25 **Mircan,** s.49.

26 **Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta, s.94.

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

28 **Sümer,** s.38.

2. Ücret Unsuru

Evden belirli miktar para karşılığı yapılan her iş evden çalışma olarak nitelendirilemeyeceğinden evden çalışma sözleşmesinde genel iş sözleşmelerinde olduğu gibi evden çalışan ücret karşılığında iş görmektedir.[29] İş sözleşmelerinin tamamında olduğu gibi evden çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde de ücret, esaslı unsurdur. Evden çalışanın yapacağı işin karşılığı olarak ücret, işveren tarafından kendisine ödenmektedir. Ücretin ödenmesine ilişkin zaman esasına, parça başına ve yüzde usulüne dayalı gibi birtakım yöntemler mevcut olup evden yapılan çalışmalarda çoğunlukla parça başına ücret sistemi tercih edilir.[30]

Evden çalışmada işçinin ücreti, işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesine göre ya da evden çalışmanın hangi işkolunda olduğu tespit edilerek o işkolunda geçerli toplu sözleşmeyle belirlenebilir.[31]

3. Bağımlılık Unsuru

İş hukukunun esnekleştirilmesi yönündeki eğilimler sonucu ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, iş akdinde klasik bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına neden olmuştur. Bu nedenle bağımlılık unsuru değişen ve gelişen şartlara uygun olarak yeniden değerlendirilmiştir.[32]

Evden çalışmada işçinin işini evden görmesinden dolayı, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsurunun zayıflaması evden çalışmanın iş ilişkisi olarak görülmesini güçleştirmektedir.[33] Evden çalışmada işin niteliği doğrultusunda bağımlılık kavramının mutlak değil, göreceli olması gerektiğinden çok sıkı olmasa da evden çalışmada bağımlılık ilişkisi vardır.[34] Bağımlılık; ekonomik

---

29 **Karaca, Aybüke** (2012) "Türk Borçlar Kanunu'nda Evde Hizmet Sözleşmesi" Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:5, S:2, s.379.

30 **Mircan,** s.21.

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

32 **Süzek,** s.251; **Dulay Yangın**, s.86 vd; **Kandemir**, s.63 vd.

33 **Eren,** s.571.

34 **Zevkliler, Aydın/K. Emre Gökyayla** (2021) Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 21. Bası, Ankara, Vedat Kitapçılık, s.482.

bağımlılık, teknik bağımlılık ve hukuki bağımlılık olmak üzere 3 şekilde kendini gösterir.[35]

Ekonomik bağımlılık, işçinin işverene ekonomik anlamda bağımlı olması yani iş ilişkisi içerisinde iş görmesi karşılığında gelir elde etmesidir. Ancak bu durum, iş sözleşmesi dışında başka sözleşme türlerinde de görülmektedir. Yani taraflardan birinin iş görmesine karşılık diğer tarafın da onun geçimini sağlaması, evden çalışanın işçi sıfatı taşıması için yeterli olmayacaktır. Bu nedenle özellikle pandemi döneminde karşımıza çıkan evden çalışma modellerinde işçi ve işveren arasındaki ilişkinin ekonomik bir bağımlılık ilişkisi olması yeterli bir kıstas olmayacaktır.[36]

Teknik bağımlılık, işverenin işçiye işi görmesi için gerekli olan malzeme, araç gereç sağlaması ve işçiye işin nasıl görüleceğiyle ilgili talimat verme yetkisidir. Teknik bağımlılık iş sözleşmeleri bakımından ayırıcı bir unsur değildir çünkü başka sözleşme türlerinde de teknik anlamda talimat verilmektedir.[37] Bu nedenle teknik bağımlılık da evden çalışmadaki bağımlılık ölçütü açısından yeterli olmayacaktır. Özellikle koronavirüs döneminde görülen evden çalışma modelinde evden çalışan işçi genellikle uzaktan iletişim araçlarıyla işi evinden görmektedir. Bu noktada evden çalışanın bilgi ve iletişim teknolojilerine hakimiyeti yeterli düzeyde olduğundan işverenle aralarında sıkı bir teknik bağımlılıktan söz edilemeyecektir.

Hukuki bağımlılık, işçinin işverenin emir ve talimatları altında ona hukuken bağlı olarak işi görmesidir. Bağımlılık unsurunun iş ilişkisinde belirleyiciliği bakımından evden çalışmada da hukukumuzda kabul edilen türü, hukuki bağımlılıktır. Hukuki bağımlılık en genel anlamda işçinin, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işverene bağlı olarak çalışmasıdır. Öğretide evden çalışma modelinde hukuki bağımlılığın azaldığında dair görüşler bulunsa

---

35 **Sümer,** s.79.

36 **Engin, Murat** (2016) "Türk iş Hukukunda Evde Çalışma", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C:1 S:1, s.270 vd.; **Güzel, Ali** (2016) "İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C:1 S:1, s.203-221; **Süzek**, s.237.

37 **Dulay,** s.90.

da[38] ağırlıklı olarak kabul edilen ve benim de katıldığım görüşe göre işin işyerinde görülmesi hukuki bağımlılık için zorunlu şart değildir. Nitekim işyerine ait kurumsal mail adresi de dahil olmak üzere telefonla mesajlaşma suretiyle de işveren, işçiler üzerinde denetim yetkisini evden çalışma modelinde de kullanabilecektir.[39] Bu bağlamda evden çalışma modelinde de bağımlılık ilişkisinin varlığından söz edebilmek için işin işyerinde görülmesi zorunlu olmayıp işçinin işi evinden yürütmesi de işin, iş organizasyonu içerisinde görüldüğünü gösterir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 13/07/2009 tarih, 2008/876 E:, 2009/20602 K: numaralı kararı uyarınca iş sözleşmesini eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt eden unsur bağımlılık ilişkisidir. İş, eser ve vekalet sözleşmelerinde taraflar arasında ekonomik bir bağlılık söz konusuyken iş sözleşmesini ayırt eden unsur hukuki bağımlılıktır. İşçi ve işveren arasındaki bu hiyerarşik bağ, kişisel bir bağımlılıktır. İş sözleşmesindeki bağımlılık unsurunun içeriği, işverenin talimatları doğrultusunda hareket etmek ile iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesinden oluşmaktadır.[40]

4. Çalışmanın Evden Yapılması

ILO'nun 177 sayılı Evden Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evden Çalışma Tavsiyesinde işyeri kavramı, evden çalışanın kendi evinde veya işverenin işyeri dışında seçtiği diğer yerler şeklinde tanımlanmıştır. Evden çalışma, işverenin doğrudan bir yönetim ve denetiminin olmadığı, bir işveren adına işçinin seçtiği bir yerde veya genellikle de kendi evinde, iş sözleşmesi gereğince işi görmesidir.[41] Geleneksel istihdam türlerinden farklı olan evden çalışma şekli; evden üretim, ev çalışması, eve iş verme sistemi gibi kavramsallaştırmalarla da bilinmektedir. Bu modelde üretim, bir işyeri, ofis veya fabrikada değil, işyeri dışında ve çoğunlukla da işçilerin kendi evlerinde yapılmakta ve iş görülmektedir.[42]

---

38 **Sümer,** s.38.

39 **Süzek**, s.30-31.

40 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2008/876, K: 2009/20602, T:13/07/2009, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

41 **Dulay, Dilek,** (2016b) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi, s.145.

42 **Kandemir,** s.145.

Çalışmanın evden yapılması, makalenin konusu olan istihdam modelini karakterize eden unsurdur. Esasında makalenin kapsamını oluşturan ve pandemi döneminde kendini gösteren evden çalışma modelinde çalışanın işe gelmesi değil işin çalışana götürülmesi amaçlanmıştır.[43] Evden çalışma, sosyal mesafenin en etkin uygulandığı ve covid-19'un bulaşıcılığının en aza indirildiği çalışma modeli olması sebebiyle uygulanmıştır. Evden çalışma sayesinde çalışma hayatının uzaktan ve izole olması sağlanmıştır. Evden çalışan işçi, çalışma süresini işveren ve işyerinden uzak olarak evde geçirmekte, çalışırken bilgi iletişim teknolojileri ve internet kullanımı nedeniyle işlerini uzaktan yapmaktadır.[44]

II. EVDEN ÇALIŞAN

İşi, iş organizasyonu içerisinde kendi evinden gören kişi yani evden çalışma yapan kişi, evden çalışan işçi olarak tanımlanmalıdır. Nitekim pandemi döneminde zorunlu olarak pek çok sektörde karantina uygulamasına gidilmesi dolayısıyla işçiler genellikle evden çalışmışlardır. Evden çalışan, bir veya birden çok işveren için, bu kişilerin yönetimi ve denetimi altında bulunmadan, kendi evinde veya kendi seçtiği bir yerde ücret karşılığı mal ve hizmet üreten kişi olarak tanımlanmıştır.[45] Avrupa Konseyi'nin 1998 yılında hazırlanan "Evden Çalışanların Korunması Raporu" çalışmasında işçinin (evden çalışanın) tanımı yapılmıştır. Rapora göre, bir yerde işverene bağlı durumda fakat işverenin gözetimi altında olmadan iş yapan kişiye, evden çalışan denir.[46] ILO 177 sayılı sözleşmesinde ise evden çalışan, "kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerlerde, bir ücret mukabilinde, malzeme ekipman ve diğer girdilerin kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine

43 **Kablay, Sebiha** (2021) "COVID-19 and Its Effect on Flexible Working Forms In The Public Sector": Şakı, Mert, Economic, Social and Political Impacts of COVID-19 Pandemic, Turkey, FSECON, s.100.

44 **Kablay,** s.101.

45 **Karaca,** s.384.

46 **Çarhoğlu,** s.6.

bakılmaksızın, üretim ya da servisin işveren tarafından kararlaştırıldığı, işverence belirlenen mal ve hizmetlerin üretimi için çalışan kişidir."[47]

İşçinin işi aile bireyleriyle birlikte görebileceği, TBK md 461'de yer almaktadır.[48] evden çalışmada işin görülmesine yardım eden aile bireylerinin hukuki niteliği konusunda kesinlik bulunmamaktadır. Bir görüşe göre evden çalışan ile aile bireyleri arasındaki bu ilişki, hatır ilişkisi olarak nitelendirilebilecekken işçinin aile üyeleriyle ücret karşılığında sözleşme yapması durumunda alt hizmet sözleşmesi söz konusu olacaktır.[49] Bu durumda işçi, aile bireylerine karşı emir ve talimat verme yetkisine sahip olacaktır.[50]

A. EVDEN ÇALIŞANIN BORÇLARI

Evden çalışanın borçları; iş görme borcu, sadakat borcu, dürüstlük borcu, rekabet yasağı ve sır saklama borcudur.[51]

1. İş Görme Borcu

İş sözleşmesi, niteliği itibari ile iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden olduğundan evden çalışanın sözleşmesinin tarafı olarak üzerine düşen borçlarından en önemlisi, iş görme borcudur. Evden çalışan verilen işi zamanında bitirmek ve işverene teslim etmekle yükümlü olması nedeniyle aksi durumda TBK md 463 uyarınca sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüğünü ihlal etmiş olacaktır. Evden çalışan iş görme borcunu evden yerine getirir. Evden çalışmada işveren işçinin iş görme esnasında iş için yapmış olduğu harcama ve maliyetleri ödemekle yükümlü olup TBK md 414 gereğince zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.[52]

47 **Topcuk**, S:34.

48 **Eren,** s.541.

49 **Eren,** s.572.

50 **Karaca,** s.384; **Alp**, s.85; **Dulay Yangın**, s.137 vd.

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

52 **Dulay,** (2016b), s.200.

Covid-19 döneminde evden çalışmanın yaygınlaşması, çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Öncelikle işin görülmesi için internet, elektrik gibi temel bazı ihtiyaçların kesintisiz olarak bulunması gerekir. Evden çalışma durumunda dört önemli faktöre ihtiyaç duyulacaktır. Bunlar; kesintisiz elektrik ve internet, telefon, bilgisayar veya tablet gibi bir teknolojik iletişim aracı ve evden çalışma için gereksinim duyulan bir çalışma masası veya çalışma odası gibi uygun bir çalışma ortamıdır.[53] Pandemi dönemi, ülkemizde birdenbire yaygınlaşmış ve birçok işyerinde ani bir şekilde evden çalışma uygulamasına geçilmiştir. Bu nedenle işverenlerin önceden hazırlıklı olmaması sebebiyle bu saydığımız gereksinimler çoğunlukla işçiler tarafından karşılanmıştır. Ancak olması gereken işin görülmesi için zorunlu olan ihtiyaçların ve masrafların işveren tarafından karşılanmasıdır. Nitekim koronavirüs dönemi sebebiyle bu ihtiyaçlar işverenin işçiye malzeme ve araç gereç sağlama yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebilir.

2. İş Görme Borcunun Ayıplı İfası

İş görme borcu ayıplı olarak yerine getirilmişse işçi giderilmesi mümkün olan ayıpları, bedeli kendisine ait olacak şekilde gidermekle mükellef olup bu kural evden çalışanlar açısından da geçerlidir.[54] Evden çalışan iş görme borcunu kendi kusuruyla ayıplı olarak ifa ederse TBK md 463/2 uyarınca giderilmesi mümkün olan ayıpları masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır. Bu sorumluluğun belirlenmesinde TBK md 400/2 uyarınca işin tehlikesi, uzmanlık ve eğitim durumu ile işçinin yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulmuştur.[55] Evden çalışanın yapmış olduğu işin kusur nedeniyle ayıplı olması, teslim edilen malzemenin özensiz kullanılmış olması durumlarında evden çalışan, işverene karşı sorumludur. Evden çalışmada işverenin evden çalışanı doğrudan kontrol olanağı olmadığı için yapılan işin olması gerektiği gibi yapılıp yapılmadığını işveren, ürünleri teslim aldığı anda incelemektedir.[56] İşin niteliği gereği gizli ayıpların ilk incelemede tespiti zorluk taşımaktadır. Bu

53 **Kablay**, s.105 vd.

54 **Eren,** s.573.

55 **Zevkliler,** s.483.

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

durum evden çalışanın iş görme borcunun önemini daha da artırdığından işveren, işçinin üretmiş olduğu ürünü TBK md 465'e göre teslim tarihinden itibaren bir hafta içerisinde incelemelidir.[57] İnceleme sonucunda işveren, üründe ayıp bulunması halinde işçiye bu ayıbı bildirecektir. Bildirim yapılmamışsa ürün mevcut haliyle kabul edilmiş sayılır ve gizli ayıplar için bir haftalık hak düşürücü süre uygulanmaz.[58] Nitekim bu durum ayıbın bildirimi yükümlülüğünün kişiye yüklenmiş bir külfet oluşundan kaynaklanmaktadır.

3. İşverenin Yönetim Hakkı

İşverenin işçi üzerinde TBK md 399'a göre yönetim hakkı bulunmakta ve bu yönetim hakkı işverene işin yapılması için emir verme yetkisi vermektedir. İşçi işverenin yönetim hakkına saygı gösterip, işverenin yönetim talimatlarına uygun olarak işini görür.[59]

Evden tele çalışmada işçi, işverenin kendisinden beklediği sonuçları, bilgi ve iletişim teknolojisi araçları vasıtasıyla işverene iletmektedir. Her ne kadar iş işyerinden farklı bir yerde iş görülüyor olsa da işçi, işveren tarafından yapılan çağrıya cevap vermek, işverenin elektronik ortamda vermiş olduğu talimatlara uymak zorundadır.[60]

Evden çalışma sisteminin denetlenmesinde karşılaşılan en önemli güçlük çalışmanın evden yapılmasıdır. Anayasal bir hak olan konut dokunulmazlığı nedeniyle, evden çalışanların ve yapılan işin işveren ve iş müfettişleri tarafından denetlenmesi mümkün değildir.[61] Evden çalışma sisteminde doğrudan bir denetleme ve gözetim imkanı olmadığından, işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü kendine has bir yapıdadır.[62] Evden çalışmada işverenin denetimi, işin görüldüğü esnada değil, iş sonucunun tesliminde söz konusu olduğundan

57 **Mircan,** s.64.

58 **Eren,** s.573.

59 **Süzek**, s.95.

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

61 **Metin,** s.120.

62 **Topcuk,** s.34.

evden çalışmada işçi bakımından denetim, sadece zamansal olarak ötelenmiştir. Bu nedenle evden çalışma eser sözleşmesi ile benzerlik göstermektedir.[63]

Zorunlu karantina uygulaması sebebiyle evden çalışma modelinde evden çalışanın özel hayatının gizliliği çoğunlukla ihlal edilmektedir. Örneğin online toplantılarda işveren tarafından genellikle kamera açma zorunluluğu bulunduğundan işçilerin kişisel alanına müdahale edilmektedir. Bu durum evden çalışmanın dezavantajlarındandır. Avrupa Konseyi, konuya açıklık getirerek covid-19 döneminde işçinin evden çalışırken evinin video ile izlenemeyeceğini vurgulamıştır.[64] Evden çalışmada iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin de alınması gerekmektedir. Evden çalışma modelinin niteliğine ve işin görülme biçimine uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınacak ve bu noktada evden çalışılırken meydana gelen bir iş kazasından işverenin sorumluluğu gerekli güvenlik önlemlerinin alınmaması durumunda söz konusu olacaktır.[65] Bu kapsamda işveren, risk değerlendirmesi yapmalı ve işçinin maruz kalacağı tehlikeleri göz önünde bulundurarak işçiye eğitim vererek bilgilendirme yapmalıdır.[66] Örneğin Ekranlı Araçlarla Çalışma Yönetmeliği'nin 6. maddesine göre; işveren, işçiye ekranlı araçlarla çalışmalarda riskler ve korunma yolları, doğru oturuş, gözlerin korunması, gözleri en az yoran yazı karakterleri ve renkler, çalışma sırasında gözleri kısa sürelerle dinlendirme alışkanlığı, gözlerin, kas ve iskelet sisteminin dinlendirilmesi, ara dinlenmeleri ve egzersizler konularında eğitim vermelidir. Bu şartlara uyulduğunda evden çalışmada işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmış olduğu söylenebilir.

---

63 **Gülver,** s.104.

64 **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay,** s 1693.

65 **Dulay Yangın**, s.211 vd.

66 **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay,** s 1713; **Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2020) "Covid-19 Pandemi Döneminde HomeOffice Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme", Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Tam Metin Bildiri Kitabı, s 201. http://openaccess.ihu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12154/1229/sempozyum6.pdf?sequence=1&isAllowed=y s.e.t.: 04.01.2021

4. Evden Çalışanın İşi Özenle Görmesi

TBK md 396/1'e göre işçi, yüklendiği işi özen yükümlülüğüne uygun olarak yapmalıdır. Evden çalışanın özen derecesi, orta nitelikte bir işçinin evden çalışması durumunda göstereceği performansa göre belirlenebilir. Nitekim günümüzdeki evden çalışma modelinde verimlilik ve özen yükümlülüğü bakımından işyerinde çalışan işçiyle aynı işgücü gözetilmektedir. TBK md 396/2'ye göre işin görülmesi için işveren tarafından işçiye verilen alet, araç-gereç ve malzemenin kullanımında da işçinin özen yükümlülüğü bulunduğundan evden çalışan malzemeleri verimli bir şekilde ve özenle kullanmalıdır. Özen borcunun içeriğinin evden çalışma yapılan işin niteliğine ve evden çalışanın vasıflarına göre belirlenmesi kanaatimizce hakkaniyete çok daha uygun olacaktır. Esasında özen borcunun içeriği, evden yapılan işin niteliğine göre belirlenmelidir. Bu nedenle de işçinin iş görme borcuna bağlı bir borçtur. Öğretide bir görüşe göre özen borcu, sadakat borcunun bir görünümü olarak kabul edilmektedir.[67] Ancak katılmakta olduğumuz diğer görüşe göre özen borcu, iş sözleşmesinin asli edim yükümlülüğü olan işin görülmesine bağlı olarak ortaya çıkmış bir borç türüdür.[68]

5. Sadakat Borcu

İşçinin bir diğer borcu olarak sadakat borcu, dürüstlük kuralları çerçevesinde ortaya çıkmış, bir kısmı işçinin çalışma esnasında bir kısmı da iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda ortaya çıkan borç türüdür.[69] Sadakat borcu, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi gereğince işverenin korunmaya muhtaç menfaatlerinin, dürüstlük ve güven ilkesi çerçevesinde ve işçiden beklenebilecek makul ölçülerde korunması ve işçinin bu menfaatlere zarar verecek davranışlardan kaçınmasıdır.[70] TBK md 396/1'e göre sadakat borcu genel olarak, işverenin ve işletmenin menfaatlerini korumak ve işletme çıkarlarına zarar verecek her türlü davranıştan uzak durmayı içerir.

67 **Demir,** s.158.

68 **Tunçomağ/ Centel,** s.158.

69 **Süzek,** s.378.

70 **Ertürk, Arzu Aslan** (2010) Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, XII Levha Yayınları, 1. Baskı, s.270.

Teknik bilgi ve uzmanlık gerektirmeyen geleneksel evden çalışma ile teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren evden tele çalışma kıyaslandığında, evden tele çalışmada sadakat borcunun kapsamı daha geniştir.[71] Evden çalışanın işverenin denetim ve gözetimi altında olmaması sadakat borcunun önemini daha da artırmıştır. Evden çalışanın yaptığı iş esnasında vakıf olduğu işverene ait sırları, evden bulunan diğer kişilerin öğrenmesi muhtemeldir. Evden çalışan burada işverene ait ticari sır ve bilgileri evden yaşayan diğer bireylerden gerekli şekilde korumalıdır.[72]

Sadakat borcu yapma ve yapmama borçlarını içinde barındırır. Bazen belirli bir davranışta bulunmayı, bazen de belirli bir davranıştan kaçınmayı ifade eder.[73] Türk Borçlar Kanunu uyarınca da evden çalışanın sadakat borcu kapsamında üçüncü kişinin işini görememesi, işvereni ile rekabete girememesi, sır saklaması; iş görme borcunu özenle ifa etmesi ve işverene sadakatle davranması bu borçlar kapsamındadır.

Sadakat borcunun bir diğer görünümü de dürüstlük borcudur. Dürüstlük kavramının içeriğini kesin olarak belirlemek mümkün olmamakla birlikte dürüstlük kuralı genel olarak sadakat yükümlülüğüne aykırı olan davranışlardır. Evden çalışanın işverenin gözetim ve denetiminden uzak olması, dürüstlük borcunun ihlali olasılığını artırmaktadır. Evden çalışan; işverene ve aile üyelerine, iş arkadaşlarına saygılı bir biçimde davranmak, onlara karşı dürüst hareket etmek zorundadır ve bu kişilere karşı işçinin onur kırıcı, kişilik haklarına zarar verici söz ve davranışlarda bulunmamalıdır.[74] Evden çalışan, iş görme borcunu kural olarak kendisi ifa edeceğinden evden beraber yaşadığı kişilere işverenin bilgisi olmaksızın iş yaptırması dürüstlük kuralına aykırı olacaktır.[75]

---

71 **Dulay,** (2016b), s.183.

72 **Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut/Kaplan, Hasan Ali** (2021) İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.97 vd.

73 **Mircan,** s.67.

74 **Narmanlıoğlu, Ünal** (2015) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.272.; **Akyiğit, Ercan** (2021) Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Ankara, Seçkin, s.151 vd.

75 **Dulay Yangın,** s.187.

6. Rekabet Yasağı

Türk Borçlar Kanunu'na göre işçinin rekabet etmeme borcu, iş sözleşmesinin devamı esnasında söz konusudur. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da rekabet yasağının devam edeceği sözleşme ile kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinin devamı sırasındaki rekabet etmeme borcu, sadakat borcunun bir uzantısıdır. Evden çalışmada da iş sözleşmesi olduğundan rekabet yasağının bulunmaktadır ve işçi buna uygun davranmalıdır. İşçinin iş ilişkisinin devamı süresince kendi adına işvereni ile rekabet edeceği bir işi yapması kadar işverenin rakibi olan bir işyerine ortak olması ya da orada çalışması da rekabet yasağının ihlali anlamı taşır.[76]

Evden çalışmada işçinin birden çok işverene iş yaptığı genellikle karşılaşılan bir durumdur. İşveren tarafından sürekli ve tam zamanlı çalıştırılmayan evden çalışanın, ihtiyaçlarını karşılamak için bir başka işverenin yanında çalışması gerekebildiğinden bu şekilde çalışan işçinin rekabet yasağını ihlal ettiği söylenemez. Evden çalışanın amacı ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak olup, işveren ile rekabet etme amacı yoktur. Ancak sürekli ve tam zamanlı olarak bir işverene bağlı olan evden çalışanın bir başka işverenle de çalışması rekabet yasağı teşkil eder. İşverenin açık rızası olmadıkça evden çalışanın dinlenme süresinde başka bir işverenin yanında çalışması mümkün değildir.[77]

TBK'nin Rekabet Yasağı başlıklı md 444 vd. uyarınca işçi iş sözleşmesi sona erdikten sonra işverene karşı rekabet etmeme yükümlülüğü altına girecekse bunun sözleşme esnasında veya sonrasında yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Rekabet yasağının geçerli olabilmesi için yazılı olmasının yanında içeriğinin belli olması, belli bir zaman öngörülmüş olması gerekir ve belirlenen zaman kural olarak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren iki yılı geçmemelidir.[78] Bununla birlikte her evden çalışanla rekabet yasağı sözleşmesi yapılamayacaktır. Evden çalışmada yapılan işin niteliği sözleşme

---

[76] **Süzek,** s.380.; **Tunçomağ/Centel**, S:101; **Dulay Yangın**, s.181 vd.; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s.102; **Narmanlıoğlu**, s.273.

[77] **Demircioğlu/Centel/ Kaplan**, s.103; **Süzek**, s.381; **Narmanlıoğlu**, s.274; **Alp**, s.91; **Tunçomağ/Centel**, s.102.

[78] **Süzek,** s.384.

yapılmasına elverişliyse rekabet yasağı sözleşmesi yapılabilecektir. Örneğin geleneksel anlamda evden çalışan, aynı anda birden fazla işte çalışabildiği ve genellikle parça başına ücret usulüyle üretim yaptığı için bu kişiyle rekabet yasağı sözleşmesi yapılamayacaktır.[79]

7. Sır Saklama Borcu

İşçi iş görme borcunu yerine getirirken işverenin mesleki ve ticari sırlarına vakıf olur ve öğrendiği bu bilgileri üçüncü bir kişiye karşı açıklamamakla yükümlüdür, bu yükümlülük iş sözleşmesi sona erdikten sonra da devam eder.[80] Bir iş ilişkisinde sır saklama borcu kapsamındaki sır olarak nitelendirilebilmesi için bu bilginin herkes tarafından bilinmemesi, bu bilginin iş ile bağlantısının olması, işverenin bu bilgiyi sır olarak saklama iradesinin olması ve işverenin haklı bir menfaatinin olması gerekir.[81] Sır niteliğindeki bilgilerin sızdırılması bildirimsiz fesih hakkının kullanılabilmesine imkan sağlar. İşveren veya işyeri için gerçekten sır teşkil eden hususun herhangi bir kişiye sızdırılması, o kişinin bundan yararlanabilecek olması durumunda yeterli sayılmaktadır. Evden çalışmanın niteliği gereği yapılan işin her safhasında işçi, iş görmeye ilişkin bütün mesleki sırra vakıf olacaktır. Çünkü işveren bir anlamda evden çalışana işi ve standartlarını bir kül halinde bildirdiğinden işin tüm safhaları hakkında bilgi sahibi olan evden çalışanın sır saklama borcunun kapsamı önemlidir.[82]

B. İŞVERENİN BORÇLARI

1. Ücret Ödeme Borcu

İş K. md 32/1'e göre genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret ödeme borcu, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcu olarak iş sözleşmesinin asli unsurlarındandır. Ücret, kural olarak bir işin

79 **Dulay Yangın**, s.59 vd.

80 **Süzek,** s.379.

81 **Ertürk,** s.294.

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

görülmesi karşılığında, işveren veya 3. kişiler tarafından para olarak ödenir.[83] İşveren ücreti işçiye en geç ayda bir öder. İş K. md 32/5'e göre iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile bu süre bir haftaya kadar düşürülebilir.

Evden çalışanı aralıksız olarak çalıştıran işveren, işçinin üretmiş olduğu ürünü kabul etmezse veya işçinin kusuru olmaksızın iş görmesini engellerse bu durumda işçinin ücretini ödemekle yükümlü olup diğer durumlarda, işveren ücret ödemekle yükümlü değildir.[84] TBK md 462'ye göre işveren evden çalışana her yeni iş verişinde ödeyeceği ücreti yazılı olarak bildirmek zorundadır ve yazılı bildirimin yapılmaması halinde alışılmış bedel ve ücret ödenir.

Kusuru olmasa bile kısmen veya tamamen ücret ödeme borcunu yerine getiremeyen işveren Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş borçlu temerrüdüne düşeceği için işçi bu durumda sözleşmeyi bildirimsiz feshedebilir. Ücretin zamanında ödenmemesi halinde İş K. md 34 gereğince işçinin iş görmekten kaçınma hakkı mevcut olup işçinin çalışmaktan kaçındığı döneme ait ücret isteme hakkı yoktur. Çünkü İş Kanunu ücretin ancak çalışılan dönemler için ödeneceğini açıkça düzenlemiştir.[85] İşçinin ücret alacakları için kanunda 5 yıllık zamanaşımı süresi bulunmaktadır.

2. İşçiye Malzeme ve İş Sağlama Borcu

İşveren işini görmek üzere hazır bulunan işçiye, gerekli araç gereç ve malzemeyi hazırlamak zorunda olup işveren malzeme ve iş sağlama borcunu yerine getirmediği takdirde işi kabulden kaçınmış sayılır.[86] Ancak bu kural malzeme temini açısından her zaman kesin bir kural değildir. TBK md 413'e göre örf adet, işin niteliği gibi nedenlerle işçi tarafından malzeme sağlanması gerekebilir. İşveren tarafından işçiye temin edilen malzeme ve araç gerecin mülkiyeti işverene aittir ve TBK md 464/3 uyarınca işveren tarafından evden

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

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

85 **Süzek,** s.435; **Tunçomağ/Centel**, s.119; **Demir**, s.164 vd.

86 **Süzek,** s.517; **Narmanlıoğlu**, s.277 vd.; **Alp**, s.95; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s.123; **Tunçomağ/Centel**, s.150.

çalışana teslim edilen malzeme ve iş araç gereçlerinde teslimden sonra meydana gelecek zararlar evden çalışan tarafından karşılanmak zorundadır.

Evden çalışmada gerekli araç gereç ve malzeme genel olarak işveren tarafından sağlanır.[87] Malzemenin ve araç gereçlerin işveren tarafından sağlanması halinde, evden çalışan özen yükümlülüğüne uygun bir şekilde bunları kullanmakla yükümlü olup eğer temin edilen malzeme ve araç gereçlerde ayıp var ise TBK md 464/2 gereğince durumu hemen işverene bildirmek zorundadır. İşçi işveren tarafından kendisine sağlanan malzeme ve iş araç gereçlerine kusuru nedeniyle bir zarar verirse bu zararı tazmin etmekle yükümlüdür.[88]

3. Eşit Davranma Borcu

Eşit davranma borcu, işverenin çalıştırdığı işçilere ayrım yapmasını gerektiren makul bir sebep olmaması halinde, aynı durum ve koşullardaki işçilerine eşit davranması, bu doğrultuda işçiler arasında keyfi ayırım yapmaması anlamına gelmektedir.[89] Yani işverenin aynı işyeri veya işletmede çalışan işçilere aralarında bir ayrım yapmak amacıyla objektif olmayan biçimde farklı davranması yasaktır.[90] Eşit davranma borcu, aynı nitelikteki işçiler için söz konusudur. İş K. md 14/2 uyarınca uzaktan çalışmada dolayısıyla evden çalışmada işveren, tipik iş sözleşmesine göre çalışanla evden çalışana aynı derecede eşit davranmak zorundadır.

İşveren işçinin uzmanlık alanına, kabiliyet ve yeteneğine, tecrübesine, öğrenim durumu gibi özel vasıflarına göre farklı uygulama yapabilir ve bu uygulamalar eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz. İşveren, evden çalışan işçiye gerekli eğitimleri vermek ve işyerinde çalışan işçiyle aynı kariyer olanaklarını sağlamakla yükümlüdür.[91] Bu doğrultuda işveren, evden çalışan işçiye zorunlu ve durumun gerektirdiği haller dışında işyerinde çalışan işçiden

87 **Eren,** s.573; **Çarhoğlu**, s.24; **Güzel**, s.98.

88 **Zevkliler,** s.483; **Yavuz,** s.80.

89 **Narmanlıoğlu,** s.323; **Demircioğlu/Centel/Kaplan,** s.116; **Süzek,** s.493 vd.; **Tunçomağ/Centel**, s.112.

90 **Sümer,** s.91; **Narmanlıoğlu,** s.324; **Demircioğlu/Centel/Kaplan,** s.118; **Süzek**, s.507 vd.

91 **Dulay,** (2016a), s.166**; Narmanlıoğlu**, s.325; **Tunçomağ/Centel**, s.142; **Süzek,** s.501 vd.

farklı muamelede bulunamaz. Evden çalışanı dezavantajlı hale getirecek olanaklar sağlayamaz.

4. İşçiyi Koruma Borcu

Kişisel niteliği ön planda olan iş sözleşmesinde işverenin diğer bir borcu, işçinin kişiliğinin korunması ve kişisel haklarına saygı gösterme borcu olup işçiyi koruma borcu, işçinin maddi ve manevi varlığı yönünden korunması ve işçinin insan onuruna yakışır biçimde çalıştırılmasından ibarettir.[92] TBK md 417'ye göre işveren işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkesine uygun önlem almakla özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Evden çalışan işçi bakımından işveren tarafından işçiyi koruma borcu kapsamında işçinin kişilik değerlerine saygı gösterme borcu ve bu kapsamda işçinin kişisel verilerinin korunması bulunmaktadır.

İşçi her ne kadar evden çalışsa da işveren tarafından evden çalışan işçinin iş sağlığı ve güvenliği sağlanmalıdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu evden çalışanlar işçiler için de uygulanacaktır. Nitekim işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu iş sözleşmesinden doğar, işyeriyle sınırlı değildir ve esnek çalışma modellerinde de işin görüldüğü yerde uygulanır. ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi md 7'de iş sağlığı ve güvenliği kurallarının evden çalışmada da niteliği dikkate alınarak uygulanacağına değinilmiştir. Aynı zamanda sağlık ve güvenlik gerekçesiyle bazı maddelerin kullanımının evde çalışmada yasaklanabileceğine yer verilmiştir.[93] Örnek verecek olursak bilgisayarıyla evden çalışan işçiye işveren tarafından o bilgisayarın prize takıldığında patlama olasılığıyla ilgili gerekli teknik eğitim verilmelidir ve evin elektrik tesisatından kaynaklı bir problem yaşanmaması için işverence gerekli önlemler alınmalıdır. İşçiye çalışmalarında kullanacağı ekipmanlarla ilgili gerekli eğitimler verilmelidir.

Evden çalışma modelinde, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmasının sonucu olarak bunun denetiminin de yapılması gerekir.

92 **Süzek,** s.437.

93 **Alp/Sönmez,** s.18.

İş müfettişlerinin işçinin çalışma ortamı olan evini denetlemesi hukukumuzda uygulama alanı bulmamıştır.[94] Evden çalışmada işçilerin denetimi hem hukuken hem de fiilen sorunlar barındırır. Hukuki açıdan bakıldığında evden çalışma modelinde bu denetimin yapılabilmesiyle işçinin özel yaşamına saygı hakkı ihlal edilmiş olacaktır. Fiili olarak ise işçilerin çalışma alanı olarak ülkenin farklı yerlerine dağıldığı durumlarda denetim neredeyse imkansızdır.[95] Özellikle koronavirüs sürecinde hastalığın bulaş riskinin fazlalığı bakımından fiili bir denetim kanaatimizce mümkün olmayacaktır.

III. EVDEN ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ

A. ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte işverenin emir ve talimat yetkisi altına girdiği andan çıktığı ana kadar geçirdiği süredir. İşçi, işgücünü işveren yararına kullanma girişiminin başlangıcından itibaren fiili olarak çalışsın veya çalışmasın, bu süre içerisinde geçirdiği bütün süreler çalışma süresinden sayılır.[96] Farazi çalışma süresi, işçinin fiilen çalışmadığı, iş görme borcunun ifasını o esnada fiilen yerine getirmediği halde işverenin denetim ve gözetimi altında her an iş görme borcunu ifaya hazır bulunduğu, kanun koyucunun iradesi nedeniyle çalışma süresinden sayılan hallerdir.[97]

Evden çalışmada günlük ve haftalık çalışma süreleri, fazla çalışma, fazla süreli çalışma, ara dinlenmeleri, tatil günü çalışma ve gece çalışması gibi çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin uygulanması ve denetimi mümkün değildir.[98] Şöyle ki pandemi dönemindeki evden çalışma modellerinde genellikle belirlenebilen bir çalışma saati söz konusu olmamıştır. Tabiî ki işin niteliği doğrultusunda saatler belirlenebilir ancak zorunlu karantina uygulaması sebebiyle evden çalışılmaya geçilmesinde işveren tarafından yapılan işin oranı

94 **Engin,** s.283.

95 **Kandemir,** s.133 vd.

96 **Narmanlıoğlu,** s.618; **Sümer,** s.139 vd.; **Demir,** s.233 vd.

97 **Erel, Damla** (2017) Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, s.33.; **Narmanlıoğlu**, s.618; **Süzek**, s.816.

98 **Çarhoğlu,** s.35; **Dulay Yangın,** s.161 vd**; Kandemir,** s.106.

artırılmak istenmiştir. Çünkü, işverende evden çalışanın gerektiği gibi çalışmadığı düşüncesi uyanmıştır. Bu nedenle pandemi dönemi evden çalışmasında doğası gereği işin görülme süresi, günün ilerleyen saatlerine yayılabilmektedir.

Evden çalışmanın İş Kanunu'nun kapsamı altında olması nedeniyle, İş Kanunu hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde evden çalışmaya uygulanması gerekmektedir. Günümüzde işin teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işyerinde olmaksızın yapılabilmesi, çalışma hayatında iş hayatı ile özel hayat arasındaki ayrımı ortadan kaldırmıştır. Evden çalışmada işin görüldüğü yerin ev olması itibariyle çalışma süreleri, dinlenme süreleri ve özel yaşam ayrımı ortadan kalkmakta, bu kavramlar zaman zaman iç içe geçmektedir.[99] Bu nedenle pandemi dönemi evden çalışmasında bağlantıyı kesme hakkı ve ulaşılamama hakkı gibi yeni kavramlar gündeme gelmiştir. Evden çalışma, işçiyi çalışma saati bittikten sonra da e-mail veya whatsapp gibi yollarla iletişimde olmaya zorlamaktadır. Bu durum ise evden çalışma bakımından çalışma süresinin uzaması, dinlenme süresinin kısalmasına neden olmuştur. Bu nedenle işçinin "ulaşılamama hakkı" gündeme gelmiştir. Bu hak, çalışma süresi dışında kalan süreler içerisinde işçiye sürekli olarak ulaşılmamasını içerir.[100] İşçinin ulaşılamama hakkı, bir diğer adıyla bağlantıyı kesme hakkı, iş saatleri dışında işçinin çalışmasının önüne geçerek işçinin iş yaşam dengesinin korunmasına olanak sağlar.[101]

Bilindiği üzere haftalık çalışma süresi İş Kanunu'na göre haftalık en çok 45 saattir. Bu süre aksi kararlaştırılmadığı sürece çalışma günlerine eşit olarak bölünür. Haftalık çalışma süresi sözleşmeyle kanuni sürenin altına indirebilir fakat artırılamaz. Evden çalışanlar hakkında da İş Kanunu'nda belirlenmiş çalışma süreleri uygulanacaktır. Günlük çalışma süresi her durumda 11 saatten fazla olamaz. 11 saate kadar olan çalışmalar denkleştirme esasına tabidir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde haftalık çalışma süresini

99 **Dulay Yangın,** s.162 vd**; Kandemir,** s.107.

100 **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay,** s 1706 vd.

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

çalışılan iş günlerine farklı şekilde dağıtılabilmesini sağlayacak denkleştirme yönteminin uygulanabilmesi tarafların anlaşması koşuluna bağlanmıştır.[102]

Evden çalışmada çalışma süresi belirlenirken uygulanan sistem niteliği itibariyle kesin olarak belirlenebilir olmayıp esnek bir çalışma modelidir. Evden çalışma modelinde çalışma süresinin tespiti online veya offline şekilde olabilir.[103] Online modelde işçi, işyeriyle ya da çalışma arkadaşlarıyla çalışma süresi içerisinde belli saatlerde sürekli bağlantı halinde olmaktadır. Bu durumda işçi, fiilen işe gelmiş gibi değerlendirilebileceğinden ara dinlenmesi veya fazla çalışma gibi sürelerin belirlenmesi klasik iş sözleşmesindeki gibi olacaktır. Ancak çalışma süresinin işçiye bırakıldığı offline çalışma modelinde çalışma sürelerinin tespiti bu kadar kolay değildir. Bu durumda da teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işin görüldüğü hallerde çeşitli uygulamalar ve yazılımlardan faydalanılabilecektir. Günümüzde de var olan bazı programlar aracılığıyla işçinin yaptığı iş işyerindeki veya merkezdeki bilgisayarlar tarafından denetlenip takip edilebilmektedir.[104] Bu durumda sürekli bağlantı halinde olmasa da çalışma süreleri hesaplanabilmektedir. Pandemi dönemindeki evden çalışmaların neredeyse tamamı uzaktan iletişim araçları vasıtasıyla yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Bu nedenle bu konuda da teknolojinin imkanlarıyla belirleme yapılabilecektir. Nitekim çalışma süresi bakımından genellikle uygulanan çalışma sistemi güvene dayalı bir çalışma sistemidir.[105]

B. DİNLENME SÜRELERİ

ILO'nun 184 numaralı tavsiye kararında evden çalışanın ara dinlenmesi hakkının olması gerektiği ifade edilmiş olup evden çalışanın çalışma süresinin tespit edilebildiği durumda veya yapılan işin emsal işçi tarafından ne kadar sürede yapılabileceğinin tespit edilebilmesi durumunda evden çalışanın ara dinlenmesi hakkına sahip olacağı belirtilmiştir. Ancak güvene dayalı çalışma

---

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

103 **Dulay Yangın**, s.106; **Kandemir**, s.107.

104 **Dulay Yangın,** s.221.

105 **Dulay Yangın,** s.168.

süresi benimsenmişse ara dinlenmesi hakkının olmadığı söylenebilir.[106] Nitekim ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi evden çalışma modelinde çalışma süreleri çalışma modelinin ve işin niteliğinden ötürü her durumda kesin olarak belirlenemeyecektir. Bu nedenle çalışma süreleri bakımından öğretide fikir birliği bulunmamaktadır.

ILO"nun yine 184 numaralı tavsiye kararında evden çalışanın bayram ve genel tatillerden faydalanma hakkının da olması gerektiği ifade edilmiş olup işçiler bu sürelerde çalışmadan ücrete hak kazanabileceklerdir.[107]

ILO"nun aynı numaralı tavsiye kararında evden çalışanın yıllık ücretli izin hakkının olması gerektiği de ifade edilmiştir. Şöyle ki evden çalışan işçiye klasik istihdam biçiminde çalışanlarla aynı koşullarda yıllık ücretli izin kullanma hakkı tanınmalıdır. Evden çalışmada işveren tarafından işçisine yıllık ücretli izin verilebilmesi için çalışmanın sadece o işverene karşı yapılması gerekir. Eğer düzensiz ve değişik işverenler için çalışılmış ise evden çalışanın yıllık ücretli izin hakkının bulunması mümkün olmayacaktır.[108]

Avrupa Adalet Divanı Büyük Daire 14 Mayıs 2019 tarihinde verdiği CCOO vs Deutsche Bank kararında; "devletlerin, 2003/88 Direktif'te öngörülen çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin güvenceleri etkin bir biçimde iç hukukta uygulayabilmesinin işverenlere günlük çalışma sürelerinin kaydını tutan objektif ve erişilebilir bir sistem oluşturma yükümlülüğü getirilmesi ile mümkün olabileceğini ve AB Temel Haklar Şartı çerçevesinde değerlendirildiğinde işçilerin sağlık ve güvenliğinin daha etkin bir biçimde korunmasının buna bağlı olduğunu" ortaya koymuştur.[109]

[106] **Narmanlıoğlu**, 676; **Süzek,** s.853; **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s.133 vd.

[107] **Demircioğlu/Centel/Kaplan**, s.135**; Süzek**, s.856.

[108] **Dulay Yangın,** s.165.

[109] **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay,** s.1694; ECJ C-55/18, Judgment of the Court Grand Chamber, 14 May 2019.

C. EVDEN ÇALIŞMANIN SONA ERMESİ

Tipik çalışma modellerine benzer şekilde evden çalışma modelinde de taraflar arasındaki hukuki ilişki "sözleşme süresinin sona ermesi", "fesih", "ikale (tarafların anlaşması)" ve "ölüm" ile sona erecektir.[110]

Doktrinde evden çalışmada uygulanacak fesih bildirim sürelerinin İş Kanunu'na göre belirlenen süreler olması gerektiği ileri sürülmüştür. Nitekim İş Kanunu 14. maddesinde evden çalışmanın düzenlenmesiyle birlikte İş Kanunu'na göre fesih bildirim sürelerinin belirlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmış olup evden çalışma, iş hukuku kapsamında değerlendirilmiştir.[111] Tipik iş sözleşmesiyle çalışsan işçiler bakımından öncelikle İş Kanunu uygulama alanı bulmaktadır. İşyerinde çalışan işçiler ile evden çalışanlar arasında eşitliğin sağlanması için fesih hükümleri bakımından İş Kanunu uygulanmalı hüküm bulunmayan hallerde Türk Borçlar Kanunu uygulanmalıdır. İş sözleşmesinin genel sona erme nedenleri, evden çalışma için özellik arz etmemekte olup iş sözleşmesinin fesihle sona ermesi, bazı hukuki sorunları da beraberinde getirecektir.[112]

1. İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri

İşçinin ölmesi halinde iş sözleşmesi ölüm nedeniyle kendiliğinden sona erecektir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ikale yoluyla da iş sözleşmesini sona erdirebilirler. Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından sözleşme süresinin sona ermesiyle de iş sözleşmesi sona erecektir. Bu durumlar evden çalışmaya tabi iş sözleşmesi açısından da geçerlidir.

2. İş Sözleşmesinin Fesihle Sona Ermesi

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

---

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

111 **Dulay Yangın,** s.247.

112 **Kandemir**, s.171.

varlığından söz edilebilir.[113] 30 işçi sayısının nasıl hesaplanacağına iş güvencesi başlığında değinilecektir.

a. Evden Çalışma Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İş K. md 24'deki fesih halleri evden çalışma sözleşmesi açısından da uygulanır. İş K. md 24/I-a'da yer alan 'işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması' durumu covid-19 için haklı nedendir. Ortak çalışma alanlarında virüsün yayılma hızı herkes tarafından bilinmektedir. Bu nedenle işçilerin ev ortamında izole bir şekilde işlerini görmesi gerekmektedir. Aynı fıkranın b bendine göre ise işin, işçinin sağlığı için tehlikeli olması ve bulaşıcı olması halleri covid-19 için gerekçeli fesih nedenleridir. Ek olarak Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 76. maddesine göre koronavirüs gibi salgın hastalıklara yakalanan işçilerin çalışması yasaktır. İş K. md 25'de işveren tarafından sağlık sebepleri haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E: 2017/11-90, K: 2018/1259, T: 27.6.2018 sayılı kararında salgın hastalık mücbir sebep olarak değerlendirilmiştir. İş K. md 24/3 ve 25/3 zorlayıcı nedenlerle iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih sebepleridir. Yargıtay 9. HD. E: 2007/16205, K: 2008/10253, T: 25.4.2008 sayılı kararına göre de 'salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar' zorlayıcı nedenler olarak değerlendirilmiştir.

b. Evden Çalışma Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshi

İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi, bir diğer adıyla bildirimli fesih, geçerli sebebe bağlı olarak iş sözleşmesinin feshi ve geçerli sebep aranmaksızın iş sözleşmesinin feshi olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkar. Geçerli sebeple iş sözleşmesinin feshi, yalnızca iş güvencesi kapsamındaki işçiler için uygulama alanı bulur.[114] Evden çalışma bakımından ele alındığında işçinin iş organizasyonunu yürüttüğü, işveren tarafından kendisine tahsis edilen teknolojik iletişim araçlarını kullanım amacını aşarak kullanması veya bu araçları hor kullanıp zarar vermesi gibi durumlar, iş akdinin geçerli nedenle feshi sebebi olarak sayılabilecektir.[115] Yargıtay, 9. HD 2006/19150 E.,

[113] **Süzek,** s.555 vd.

[114] **Demir,** s.289.

[115] **Dulay Yangın**, s 252; **Kandemir,** s.177.

2006/26792 K., 10/10/2006 tarihli kararında işçinin, işverence kendisine tahsis edilen bilgisayarı, oyun ve alışveriş sitelerine girmek için iş amacının dışında kullanmasını geçerli fesih nedeni olarak kabul etmektedir.

D. İŞ GÜVENCESİ

İş K. md 18'e göre bir işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi için işçinin, en az altı aylık kıdeminin olması, İş Kanunu'na göre çalışması, işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması, işveren vekili olmaması ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi gerekmektedir. Evden çalışan işçiye iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekir ve evden çalışan da klasik anlamda işyerinde çalışan işçi gibi iş güvencesine tabidir.[116]

Evden çalışmadaki işçi sayısının belirlenmesine ilişkin öğretide farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre evden çalışanlar 30 işçi sayısına dahil edilmezler.[117] Ancak ağırlıklı olan ve katıldığımız görüşe göre evden çalışanlar da iş organizasyonuna dahil olduğundan hesapta dikkate alınacaklardır.[118] Hukukumuzda iş güvencesine ilişkin işçi sayısı hesaplanırken tipik veya atipik iş akdiyle çalışan işçiler bakımından herhangi bir ayrım yapılmamıştır. Bu nedenle evden çalışan, iş görme borcunu ifa ettiği takdirde farklı bir yerden işi görüyor olsa da iş güvencesi kapsamında değerlendirilecek ve 30 işçinin belirlenmesi, işyerinde çalışan işçi sayısı ve evden çalışan işçi sayısı toplamına göre yapılacaktır. Sonuç olarak evden çalışmada 30 işçi miktarı belirlenirken dikkate alınması gereken husus, işverenin iş organizasyonu içerisinde çalışan işçi sayısıdır. Eğer bir işverene bağlı olarak iş organizasyonu içerisinde çalışan işçilerin hangi iş sözleşmesi türüne göre çalıştığına bakılmaksızın hepsinin toplamı 30 veya daha fazla ediyorsa iş güvencesi için gerekli olan işçi sayısına ulaşılmıştır.[119]

---

116 **Çarhoğlu,** s.27.

117 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.869.

118 **Kandemir**, s.173.

119 **Dulay Yangın**, s.248.

İş sözleşmesini sona ermesinin sonuçları olarak çalışma belgesi, kıdem tazminatı ve ibraname hususlarında da çalışmanın evden yapılması herhangi bir farklı özellik arz etmeyip iş kanunun ilgili hükümlerine göre evden çalışmaya da uygulanacaktır.

SONUÇ

Evden çalışma, dünyada eski yıllardan beri uygulanagelen bir çalışma modeli olup son yıllarda ülkemizde de oldukça yaygınlaşmıştır ve modern iş hayatının gerekleri doğrultusunda önemi daha çok artmıştır. Evden çalışma modeli her ne kadar atipik bir istihdam modeli gibi görünse de iş hukukuna tabi olup evden çalışma sözleşmesi de bir iş sözleşmesi niteliği taşımaktadır.

Nitelik olarak evden çalışma modeline ilişkin hukukumuzda gerek Türk Borçlar Kanunu gerek İş Kanunu'nda düzenlemeler yapılmıştır. Genel olarak bakıldığında evden çalışma sözleşmesi de bir iş sözleşmesi olup normal bir çalışma düzeninden tek farkı işin görüleceği yerin işyeri olmayıp işçinin evi olmasıdır. Fakat sektörler bazında değerlendirildiğinde bu durumun sadece işin görüleceği yer kapsamında kalmayıp sonuçları bakımından çok daha farklılaştığını söylemek mümkündür. Evden çalışma koronavirüs salgını öncesinde var olan bir çalışma modeli olup pandemi dolayısıyla zorunluluk arz eden bir çalışma modeli olmuştur. Bu doğrultuda iş sözleşmesinin de bu sürece uygun olarak revize edilmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Koronavirüs sürecinde işverenler, virüsün bulaş riskinin fazlalığı nedeniyle derhal evden çalışmaya geçmiş ve teması azaltarak toplum sağlığını korumuşlardır. Böylelikle pandeminin işyerindeki diğer işçilere yayılarak işletmenin tamamen durma noktasına gelmesinin engellenmesi sağlanmıştır.[120]

Pandemi döneminde uygulanan evden çalışma yönteminin çeşitli avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. En büyük avantajı sosyal mesafe ve izolasyonu sağlaması nedeniyle topumu ölümcül hastalıktan korumasıdır.

[120] **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay,** s.1690.

Ancak ülkemizde tam kapanmanın uygulandığı dönemlerdeki evden çalışma modeli, insanların psikolojisinde büyük ölçüde tahribata yol açmıştır. İş hayatının sosyal ortamından bir anda uzak kalan kişiler depresyona girmiş ve evden çalışmadan gereken verim alınamamıştır. İş sözleşmesi kapsamında işçiye ödenen yol ve yemek giderleri gibi birtakım sosyal güvenlik harcamaları evden çalışma nedeniyle kesintiye uğramıştır. Bu durum işçiler açısından dezavantaj oluşturmaktadır.

Pandemi dönemindeki evden çalışmaya ilişkin birtakım sorunlu alanlar bulunmaktadır. İlk olarak evden çalışmanın İş Hukuku'nun mu Borçlar Hukuku'nun mu kapsamına alınması gerektiği konusunda tartışmalar bulunmaktadır. Bu tartışmalara son verilebilmesi için evden çalışanla evden işçi çalıştıran işveren arasındaki bağımlılık unsurunun kapsamına bakılması gerekmektedir. Evden çalışma modelinde taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi olduğu kuşkusuzdur. Ancak evden çalışmada yapılan işin niteliği, işkolu gibi işin özelliklerine bakılarak kapsam, İş Hukuku veya Borçlar Hukuku olarak belirlenebilir.

İş K. md 14, uzaktan çalışmayı hüküm altına almış, TBK md 461-469 ise evde hizmet sözleşmesini hüküm altına almıştır. Ancak her iki taraftaki düzenlemeler de evden çalışma için ihtiyaçları tam olarak karşılamamaktadır. Özellikle koronavirüs süreciyle bir anda zorunlu olarak uygulanmaya başlanmasıyla birçok yeni sorun doğmuştur. Bu sorunların çözümü için evden çalışma modeli için yeni bir kanuni düzenleme yapılmalıdır ve kanaatimizce bu düzenleme İş Kanunu kapsamına dahil edilmelidir. İş Mahkemelerimizde halihazırda açılmış bulunan çok sayıda dava vardır ve bu davalarda hukuki tıkanıklıklar bulunmaktadır. Bunun nedeni pandemi dönemi evden çalışma modeline ilişkin hukukumuzda yeterli kanuni düzenleme bulunmaması ve var olan hükümlerin ihtiyaçlara cevap vermemesidir.

Evden çalışma modeli her ne kadar pandemi dolayısıyla yaygınlaşsa da toplumun ve iş dünyasının bu düzene alışması ve çeşitli avantajları nedeniyle gelecek yıllarda yani salgının tamamen ortadan kalkmasından sonra da sıklıkla tercih edilen bir çalışma modeli olmaya devam edecektir. Ancak belli bazı

konulara açıklık getirilmeli, önerilen kanuni düzenleme yapılırken evden çalışmanın kendine özgü niteliği göz önünde bulundurulmalıdır.

Öncelikle evden çalışanın iş güvencesinin bulunması önemlidir. İş güvencesinin sınırları belirlenirken, bir evde 30 veya daha fazla işçinin çalışması mümkün olmadığından aynı işyerine bağlı olarak farklı yerlerden çalışan işçilerin toplamı hesaba katılmalıdır. Ancak bu öneri işyerinin tüm işçilerinin evden çalışması durumu için geçerli olmalıdır. Aksi durumda evden çalışan ve klasik anlamda iş sözleşmesine bağlı çalışan işçilerin toplamı hesaba katılmalıdır.

Çalışma sürelerinin evden çalışmada belirlenmesinin zorluğu pandemi dönemindeki verilere göre işçilerin daha fazla çalışmasına yol açmıştır. Bu durumun önüne geçilmesi için önlemler alınmalı ve bu doğrultuda işçinin ulaşılamama hakkına saygı duyulmalıdır. Önerilen hukuki düzenlemenin kapsamına irtibatı kesme hakkı da eklenmeli ve buna ilişkin yaptırımlar belirlenmelidir. Kanunda belirtilen tatillerden ve izin haklarından evden çalışan işçi de yararlanmalıdır. Evden çalışmada kayıt dışılığın önüne geçilmeli ve evden çalışan işçilerin her biriyle yazılı iş sözleşmesi yapılmalıdır. Evden çalışan işçilere sigorta yaptırılmalı bunun denetimi sağlanmalıdır. Pandemi döneminde işverenler tarafından evden çalışanlar sigortasız çalıştırılmak istenmiştir. Buna ilişkin vergi kaçırılması önlenmelidir.

Sendikalar evden çalışma modelini desteklemelidirler. Hatta evden çalışanları temsil eden sendikal faaliyetlere yer verilmelidir. Aynı zamanda evden çalışanın özel yaşamının gizliliğinin ihlal edilmesi önlenmeli ve konut dokunulmazlığının ihlal edilmesinin önüne geçilmelidir. Evden çalışana gördüğü işin gerekleri ölçüsünde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmelidir. Aynı zamanda işveren tarafından evden çalışanın işin görülmesi için zorunlu olan malzeme ve ekipman sağlanmalıdır. Örneğin canlı internet bağlantısıyla işyerine bağlı olarak çalışan işçinin bu bağlantıyla sınırlı olan internet kullanımının bedeli işveren tarafından ödenmelidir. Bu durum işçinin çalışmasını yaptığı elektronik cihaz ve ona bağlı internet sağlayıcısıyla kolaylıkla ölçülebilir. Mevcut düzenlemedeki İş Kanunu ve mevzuatı, niteliğine

uygun düştüğü ölçüde evden çalışmaya da uygulanmalıdır. Son olarak evden çalışan işçiye, işyerinde çalışan emsal işçiden farklı muamelede bulunulmamalıdır. Tüm bu öneriler doğrultusunda evden çalışmaya ilişkin koronavirüs döneminin güncel konularını da içinde barındıran ve güncel sorunlara çözüm getiren nitelikte yeni bir kanuni düzenleme yapılmalıdır. Nitekim dünyadaki salgın tamamen ortadan kalksa bile covid-19 sürecinin evden çalışmaya yönelik ortaya çıkardığı sorunlar artık bu çalışma modeliyle özdeşleşmiş olup uygulamadaki hukuki tıkanıklıklar devam edecektir. Bu nedenle evden çalışmaya özgü hukuki düzenleme yapılması oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan (2021) Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Ankara, Seçkin.

Alp, Elif (2012) "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma", (Yüksek Lisans), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alp, Elif / Sönmez, Özge Alev (2011), "ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:23, S:5-6, s.16-27.

Alp, Mustafa (2011) "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C:1, S:1, s.795-855.

Aydınlı, İbrahim (2001) Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, Demiryol.

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

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

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz (2020) "Covid-19 Pandemi Döneminde HomeOffice Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme", Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Tam Metin Bildiri Kitabı.

Çarhoğlu, Emine (2011) Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat (2021) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.

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

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

Doğan Yenisey, Kübra (2007) İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul.

Dulay Yangın, Dilek (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi.

Dulay Yangın, Dilek (2016a) "6175 Sayılı Yasa"nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi" Sicil İş Hukuku Dergisi, S:36, s.148-171.

Engin, Murat (2016) "Türk iş Hukukunda Evde Çalışma", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C:1 S:1, s.269-287.

Erel, Damla (2017) Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Eren, Fikret (2021) Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 9. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi.

Ertürk, Arzu Aslan (2010) Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, 1. Baskı, İstanbul, XII Levha Yayınları.

Fidan, Fatma / Özdemir, Çağlar (2011) "Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları", Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma İlişkileri Dergisi, C:2, S:1, s.79-89.

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

Güzel, Ali (2016) "İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C:1 S:1, s.203-221 http://openaccess.ihu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12154/1229/sempozyum6.pdf?sequence=1&isAllowed=y s.e.t.: 04.01.2021.

Kablay, Sebiha (2021) "COVID-19 and Its Effect on Flexible Working Forms In The Public Sector": Şakı, Mert, Economic, Social and Political Impacts of COVID-19 Pandemic, Turkey, FSECON.

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

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

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

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

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş (2021) İş Hukuku Ders Kitabı, 5. Baskı, Ankara, Lykeion.

Narmanlıoğlu, Ünal (2015) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.

Özer Turan, Başak (2019) "Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye'de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme", (Yüksek Lisans) Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sümer, Haluk Hadi (2020) İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Seçkin.

Süzek, Sarper (2021) İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.

Topcuk, Yılmaz (2006) "Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği", (Yüksek Lisans) Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.

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

Zevkliler, Aydın/K. Emre Gökyayla (2021) Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 21. Bası, Ankara, Vedat Kitapçılık.