Otto, K.E.-Schilling, O.-Sintenis K.E.: Das Corpus Iuris Civilis, Pandekten 39-50, Bd.4, Leipzig 1832.

Rainer, J.M.: Römisches Staatsrecht, Republik und Prinzipat, Darmstadt 2006.

Sander, E.: Das recht des römischen Soldaten, in: Rheinisches Museum für Philologie, Bd.101, Frankfurt am Main 1958, s.152-234.

Sander, E.: Das römische Militärstrafrecht, in: Rheinisches Museum für Philologie, Bd.103, Frankfurt am Main 1960, s.289-319.

Schmetterer, C.: Die rechtliche Stellung römischer Soldaten im Prinzipat, Wiesbaden 2012.

Suetonius, G.T. (Überstz.Stahr, A.): *De Vita Caesarum*, (Die Zwölf Caesaren,), München 1912.

Sungurtekin Özkan, M-Türkoğlu Özdemir, G.: Roma Hukukundan Günümüze Medeni Yargılamanın Esasları, Ankara 2008.

Tacitus, P.C.: Annales, http://www.thelatinlibrary.com/tacitus/tac.ann4.shtml (Erişim Tarihi: 05.03.2014)

Türkoğlu Özdemir, G.: Roma Hukukunda *Infamia* (Şerefsizlik), Ankara 2008.

Umur, Z.: Roma Hukuku-Tarihî Giriş, İstanbul 1965.

Umur, Z.: Roma Hukuku Lügatı, İstanbul 1983.

Waldstein, W.-Rainer, M.: Römische Rechtsgeschichte, 10.Aufl. München 2005.

Wesch-Klein, G.: Soziale Aspekte des römischen Heereswesens in der Kaiserzeit, Stuttgart 1998.

Zuchold, B.: Zur Herabsetzung des Mindestvermögen für den Dienst im römischen Heer im 2 Jh. von unserer Zeit, in: Klio 61 Heft 2, 1979, s.459-468.

6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU'NDA EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİ

Arş. Gör. Yusuf GÜLEŞCİ*

ÖZET

1 Temmuz 2012 Tarihinde yürürlüğe giren Yeni Türk Borçlar Kanunu'nda[1] Evde Hizmet Sözleşmesi başlığı altında evde çalışma düzenlenmiş ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımına benzer bir tanım yapılmıştır. Evde çalışma; bir işveren veya aracı için işçinin kendi evinde, işveren veya arıcının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya malın sağlanmasıdır. Yeni Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenleme haricinde evde çalışmaya ilişkin 4857 Sayılı İş Kanunu'nda[2] evde çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme yoktur. Çalışmamızda Kanunumuza yeni girmiş olan bu kurum inceleme konusu yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Evde Çalışma, Evde Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu.

ABSTRACT

Homeworking has been regulated and defined similarly as of the International Labour Organisation under the title of the Homeworking Labour Contract in the New Turkish Law of Obligations that is going to become valid on 1st July 2012. Homeworking is to manufacture or to provide a certain good of an employer at her/his home for an employer or an intermediary, as required by a contract without the audition of the employer or the intermediary. There are no other particular regulations related to homeworking in the Labour Law nr #4857, except for that is of in the New Turkish Law of Obligations. In our study, this institution, which entered our Law, will be subject to review.

Key Words: Home Work, Homeworking Labour Contract, New Turkish Law of Obligations.

---

* Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD., Araştırma Görevlisi.

1 **RG.** 04.04.2011, **S.** 27836.

2 **RG.** 10.06.2003, **S.** 25134.

I. İŞ HUKUKUNDA ESNEKLEŞME

A. İş Hukukunda Esnekleşme Kavramı

1. Genel Olarak Esnekleşme Kavramı

İşçilerin, kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırmak istemeleri, çalışan kişilerin arasında kadın, genç, yaşlı ve özürlü oranının giderek artması, insanların hem çalışma hem de meslek ve genel eğitim ihtiyaçlarını karşılama istekleri, esnek çalışma uygulamalarının çalışanlar tarafından kabul görmesi ve yaygınlaşmasındaki sosyal ve ekonomik faktörlerden bazılarıdır. Bunun yanında sürekli değişen ve gelişen teknoloji, mevcut teknolojiyi zorlamış, işverenleri de bu yenilikleri takip edebilmeleri için alternatif yollar aramaya yöneltmiştir[3].

Esneklik anlayışı, işverenler açısından çalışanların işyerinde gerekli saat ve şekilde çalıştırılması; işçiler açısından ise, çalışma saatlerinin azaltılıp, klasik çalışma şartlarından daha esnek biçimde çalışılması olarak algılanmaktadır[4]. Bununla birlikte esneklik, işverene iş yüküne göre istihdam edilen işçi sayısını ve çalışma sürelerini düzenleyerek işgücü maliyetinin aşağı çekme olanağı da vermektedir[5]. Esnek çalışma şekillerinin işçinin korunmasını azaltacağı ve işveren lehine bir iş ilişkisini ifade ettiği için işçi açısından hem güvencesiz hem de istikrarsız bir çalışma ortamı yaratacağı da ifade edilmektedir[6].

Esneklik, genel olarak kuralsızlaştırma (deregulation), yasal düzenlemelerin etkisiz hale getirilmesi olarak değerlendirilmektedir[7]. Diğer taraftan, esnekliğin kuralsızlaştırma ile eş anlamlı olmadığı; yasa, tüzük ve yönetmelik hükümlerinin yerini bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin alacağı ve bu yolla "kanun koyma" işlevinin devlet ve sosyal taraflar arasında sosyal tarafların yetki

---

3 Murat **Şen,** "*Esnek Çalışma Bağlamında Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları*", Hukuk Biliminin Güncel Sorunları 3. Uluslararası Kongre Bildiri Kitabı, Cilt 2, 4-6 Mayıs Samsun-TÜRKİYE, s. 411, (**Şen,** *Esnek Çalışma*); Orhan Ersun **Civan,** "*İş Hukukunda Uzaktan Çalışma*", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 26, 2010, s. 527.

4 Gizem **Tan**, Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2007, s. 1-2.

5 İnci Kaygan **Kuzgun**, "*Türkiye'de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi*", Journay Of Yaşar University, 2(8), s. 842.

6 Emine **Tozlu**, "*Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması*", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Y. 2001, C. 3, S. 4, s. 101.

7 Yılmaz **Topçuk**, Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir 2006, s. 1.

alanlarını daha çok genişleten bir durum yaratılması olarak görenler de bulunmaktadır[8]. Buna göre esneklik çok sayıda kural ile de sağlanabilir; örneğin, emredici bir hukuk kuralına çok sayıda istisnaî düzenlemeler getirilerek asıl kuralın uygulanma alanı çok sınırlanabilir[9].

En yalın hali ile esneklik geçmişte iş süresi, iş ilişkileri, sosyal güvenlik düzenlemeleri gibi standart düzenlemelerden uzaklaştırılması ve böylelikle iş organizasyonunda esnek uzmanlaşmayı ve toplumu etkileyen değişmelerin yansımasıdır[10]. Örneğin; tam süreli çalışmaya karşılık kısmi süreli çalışma, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya karşılık, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışma, işyerinde çalışmaya karşılık işçinin evde çalışma, hukuken bir işverenin emir ve talimatı altında çalışmaya karşılık, kendi adına çalışma, ücretli çalışmaya karşılık ücretsiz çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır[11].

2. Ülkemizde Esnekleşme ve Gelişimi

Türkiye'de sayısal esnekliğe dayalı esnek istihdam biçimlerinin çoğu, yasal olarak düzenlenmemekle birlikte; uzun zamandır işgücü piyasasında fiilen uygulanmaktaydı. Ancak esnek istihdam biçimlerinden çağrı üzerine çalışma, telafi çalışması, ödünç iş ilişkisi ve kısa çalışmanın güncel gelişmelere paralel olarak İş Kanunu içinde ilk defa düzenlenmiş olduğunu görmekteyiz[12].

Esneklik Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da yer almıştır[13]. Plana göre, son yıllarda dünyadaki sosyal ve ekonomik gelişmelere paralel olarak ortaya çıkan ve çalışma hayatına da büyük ölçüde etkileyen önemli olgu küreselleşmedir. Küreselleşme çalışma hayatını da etkilemiş, esnekleşme başta olmak

---

8 İbrahim **Subaşı,** "*İş Hukukunda Çalışma Süreleri"*, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 359; Münir **Ekonomi**, "*İş Hukukunda Esnekleşme Gereği*", Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS), Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) konulu toplantıda sunulan tebliğ, (Antalya 27-30 Nisan 1995), Ankara, 1995, s.23; Bülent **Turan**, Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanununa Yansımaları, Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çanakkale 2005, s. 6.

9 **Subaşı,** s. 359.

10 **Topçuk**, s. 2.

11 Ercan **Akyiğit,** *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 9. Bası, Ankara 2013, s. 119.

12 **Kuzgun**, s. 845; İş dünyası kuruluşları, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi olgusuna güvenceli esneklik anlayışı ile yaklaşılarak, 4857 sayılı İş Kanununun bazı hükümlerinin, işletmelerin korunması ilkesi doğrultusunda yeniden düzenlenmesi gerektiği görüşünü taşımaktadırlar, **TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri** (Gözden Geçirilmiş Metin), TS / SKD / İS / 09-07, 23 Temmuz 2009.

13 **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**, İş Gücü Piyasası Özel Komisyonu Raporu, Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu, Ankara 2001.

üzere bir takım yeni kavram ve istihdam türlerinin çalışma hayatına girmesinde -diğer etkenlerin yanında- önemli bir rol oynamıştır.

Bu gelişmelerin sonucu olarak, tipik/standart/normal/klasik iş ilişkisi ve hizmet akdi kavramlarının yanında a-tipik diye adlandırılan yeni tür iş ilişkisi ve hizmet sözleşmesi tiplerinin ortaya çıktığı ya da eskiden beri bilinmekle beraber çok önem arz etmeyen bazı türlerin ön plana geldiğini görülmektedir[14]. Örneğin, kısmi süreli çalışma (part time), kısmi çalışmanın özel bir şekli olan iş paylaşımı (job sharing), çağrı üzerine çalışma, ev çalışması, ödünç işçilik (employee leasing) a-tipik çalışma şekilleridir[15].

Ülkemizdeki kanuni düzenlemelere bakılırsa İş Kanunu'nun 9. maddesinde Anayasanın 48. maddesinde yer alan "*sözleşme serbestisi*" ilkesine uygun bir düzenleme getirilmiştir. Söz konusu maddeye göre "*Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlar saklı tutulmak koşuluyla, ihtiyaçlarına*

---

[14] Aydın **Zevkliler** / K. Emre **Gökyayla,** *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Turhan Kitabevi, Ankara 2013, s. 450; Esnekleştirmeye ilişkin olarak Sekizinci Beş Yıllık Çalışma Planında yer verilen önerilen şunlardır;

(1) Küreselleşme klasik iş hukukunun çerçevesini etkilemiştir.

(2) Bu etkileme yeni çalışma türlerinin ortaya çökmesine neden olmuştur. Standart dışı çalışma bir vakıa olarak ortaya çökmüş ve çalışma hayatını etkilemiştir. Söz konusu yeni çalışma türlerinin sayısının her gün artmakta olduğu söylenebilmektedir.

(3) Türkiye'de birçok a-tipik çalışma türü halen uygulanmaktadır. Gelecek Plan döneminde bu uygulamaların yaygınlaşması beklenmektedir.

(4) Bazı Batı Avrupa Ülkeleri a-tipik çalışma ile ilgili düzenlemeler yapmış, mevzuatını yenilemiş ve geliştirmiştir.

(5) Türk mevzuatı ise, bugünkü durumu itibariyle bu gelişmelere cevap vermekten uzaktır. Bir başka ifade ile Türk mevzuatı bu gelişmelere kendini uyduramamıştır. Bu nedenle, söz konusu mevzuatı geliştirme ihtiyacı yargı kararları ile bir oranda karşılanmaya çalışılmış ve çalışılmaktadır. Ancak, yüksek yargı organları da söz konusu mevzuatın geliştirilmemiş olmasının eksikliğini duymaktadırlar.

(6) Esnekleştirme, kesinlikle kuralsızlaştırma olarak uygulanmamalıdır. A-tipik çalışmalar uluslararası normlara uygun şekilde iç mevzuatta düzenlenmelidir. Uygulamada işçi ve işveren tarafların uzlaşması önemli ve önceliklidir.

(7) Esnek düzenlemelerin toplu sözleşme özerkliği çerçevesinde taraflar arasında yapılması anayasal bir önceliktir. Fakat, esnek çalışmanın toplu sözleşme düzenine entegre edilmesi, örgütsüz (yani örgütlenmemiş ve bu nedenle toplu sözleşme yapma olanağı bulunmayan) kesim için bir anlam taşımayacaktır. Bu nedenle esnek çalışma hakkında yasal düzenleme yapılması anlamlı olacaktır.

(8) İş yasalarının uygulanamadığı kayıt-dışı ekonomide olağanüstü bir esnekleşme vardır.

(9) Yukarıda sayılan nedenlerle, iş yasalarının "işin düzenlenmesi" bölümlerindeki hükümlerin, uluslararası normlar ve çağdaş gelişmelerden esinlenerek yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

[15] **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**, s. 11.

uygun düzenleyebilirler" (f.1). Görülüyor ki, bu hükümle taraflara yasal sınırlar içerisinde istedikleri türde iş sözleşmesi yapma özgürlüğü kural olarak getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda esnek çalışma biçimlerine de yer verilmiştir. Ülkemizde uygulamada ortaya çıkmış bulunan ancak herhangi bir sosyal korumadan yoksun bir biçimde uygulanan bu çalışma biçimlerinde işçilerin hakları ve menfaatleri yasal güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

B. İş Hukukunda Esneklik İhtiyacı

İş hukukunun esnekleştirilmesi en temel olarak, tarafların iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi gibi hukukî araçlarla çalışma koşullarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilme imkânı veren açık bir sistemin kurulmasıdır[16].

Esneklik uygulamalarının çalışma hayatına geçirilmesinin temel iki nedeni bulunmaktadır. Bunların birincisi uluslararası çalışma örgütü ILO'nun talepleri[17]; ikincisi ise diğer kuruluşların[18] kurallarına uyum ve işveren tarafının isteklerine cevap vermektir[19]. Esnek çalışma ile daha etkin ve daha odaklı çalışma meydana getirilmesi düşünülmektedir[20].

Esnekliğin nedenselliği açısından etkili olan bazı faktörler aşağıda yer aldığı şekilde açıklanabilir:

1. Teknolojik Gelişmeler

Teknolojideki gelişmeler ve bunların endüstriye uygulanması, bir taraftan yaratıcığa teşvik etmekte, yeni teknolojilere yapılan büyük yatırımlar işletmelerin çalışma sürelerini, makinelerin çalışma sürelerine ve kapasitelerine göre düzenlemeyi de zorunlu kılmaktadır[21].

---

16 **Subaşı,** s. 358.

17 **Şen,** *Esnek Çalışma*, s. 411; Uluslararası Çalışma Konferansının 1962 tarih ve 116 nolu tavsiye kararı, esneklik için gerekli asgari koşulları belirlemekte, buna neden olarak da "işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmek ve istihdam olanağı sağlamak" gerekliliğinden bahsetmektedir. Bilindiği gibi tavsiye kararları, bağlayıcı etkisi olmamakla beraber, yol gösterme açısından çok önemli bir rol oynamaktadır.

18 İşverenlerin görüsüne göre, var olan katı kurallar, işverenlerin hareket alanlarını daraltmakta, hatta ortadan kaldırmaktadır. Piyasanın değişkenliğine ayak uydurma, düzenlemelerin esnekleşmesi ile mümkün olabilecektir

19 Emine **Zeytinoğlu**, "*İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları*", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 5, S. 10, Güz 2006/2, s. 195.

20 E. Ellen **Kossek** / Jesse S. **Michel,** "*Flexible Work Schedules*", APA Handbook of İndustrial and Organizational Psycholocy, Vol. 1, Washington DC.

21 **Subaşı,** s. 353; **Şen,** Esnek Çalışma, s. 411; **Tan**, s. 3; Öner **Eyrenci,** "*Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası*", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 46 Yıl. 2003, s. 1.

Esnek çalışmanın uygulanmasındaki amaçlardan bir tanesi de, sosyal yüklerin işletmelerin ekonomik ve mali durumunu sarsmasının önlenmesi ve işletmelerin teknolojik gelişmelere ayak uydurmasıdır[22].

2. Küreselleşme ve Ekonomide Artan Küresel Rekabet

Günümüzde süregiden küreselleşme, işletmelerin uluslararası rekabette ayakta kalabilmeleri için mümkün olduğu ölçüde esnek üretime geçmelerini gerekli kılmaktadır[23].

Esnekliğinin önemli bir nedeni olarak, ekonomilerin küresel bir nitelik kazanması, piyasalarda ki rekabetin giderek küresel boyutta yoğunlaşması gösterilebilir[24]. Ekonomik faaliyetlerin küreselleşme eğilimine girmesi, iletişim sistemlerinin ülke sınırlarını küçültmesi ve bölgesel gruplaşmalara dayalı ekonomik bütünleşme eğilimlerini de beraberinde getirmiştir. Artık, ülkeler için ürettikleri mal ve hizmetleri sadece kendi ulusal pazarları içinde satabilmeleri yeterli olmamaktadır. Küreselleşmenin gelişmesiyle birlikte endüstri ilişkilerinde bazı yeni kavramlar ortaya çıkmış ve bunlar ülkelerin sosyo-ekonomik yaşantısını derinden etkilemiştir. Geleneksel üretim tarzının bir sonucu olan günümüz endüstri ilişkileri sisteminde bugüne kadar geçerli olan "zaman birliği", "mekan birliği" ve "ürün birliği" kavramları yerini esneklik kavramına bırakmıştır[25].

3. Yeniden Yapılandırma Politikaları

Çalışma hayatında rekabet koşullarının işlemesi ve işgücü piyasasının esnekleştirilerek uluslararası rekabette bir üstünlük sağlanması amaçlanmaktadır. Bu nedenle işgücünü koruyucu hukuksal düzenlemelerin serbestleştirilmesi, sosyal yardımların azaltılması, ücret düzeyini belirleyen mekanizmaların değiştirilerek ücretlerin esnekleştirilmesi, gündeme gelmiştir. Çalışma hayatında yapısal esnekliğin temel amacı, piyasayı düzenleyen kuralların piyasanın isleyişiyle uyumlu hale getirilmesi olmuştur[26].

4. Üretim ve İş Organizasyonu Yapısındaki Değişim

Çalışma yaşamında özellikle üretim ve iş organizasyonundaki değişim mal üretiminde değil, üretimin tarzında gerçekleşmekte ve bu üretim tarzının yeni

---

22 Ersin **Kavi** / Orhan **Koçak**, "*Bilgi Toplumunda Çalışmanın Etik Boyutu*", Sosyal Siyaset Konferansları, S. 55, 2010/2, s. 72.

23 **Eyrenci,** s. 1.

24 **Subaşı,** s. 352.

25 **Turan**, s. 11.

26 **Turan**, s. 14.

bir emek, sermaye ve örgütlenme getirmesinde olmaktadır. Bu durum, işin, yönetimin ve işletmenin yeniden yapılanmasını gerektirmektedir. İşletmelerin yeniden yapılanmalarında geçerli bulunan bu model ise esnek işletme modelidir. Bu esnek işletme modeliyle beraber, özellikle 1970'li yıllardan itibaren dünyada klasik istihdam modellerinin atipik denilen yeni tarz istihdam şekilleri ortaya çıkmış veya o güne kadar bilinmekle beraber az önem verilen bu istihdam türleri yaygınlaşmaya başlamıştır[27].

II. İŞ HUKUKUNDA ESNEKLEŞME BAĞLAMINDA EVDE ÇALIŞMA

A. Evde Çalışmanın Gelişimi

Evde çalışmanın tarihi çok eskilere dayanmaktadır[28]. Endüstri devrimi ile ortaya çıkan evde çalışma, günümüzde "*gelişmekte olan ülkelerde*" yayılmaktadır. Özellikle 1970'li yıllardan itibaren dünyada klasik istihdam modellerinin atipik denilen yeni tarz istihdam şekilleri ortaya çıkmış ve o güne kadar bilinmekle beraber az önem verilen istihdam türleri yaygınlaşmaya başlamıştır[29].

Arjantin, Avusturya, Costa Rica, Finlandiya, Yunanistan, İspanya, Brezilya, İtalya, Filipinler, Macaristan, İsviçre, Küba, Venezüella gibi ülkelerde de bu tür çalışma ya iş yasalarıyla ya da özel yasalarla düzenlenmiştir. Buna karşılık Hindistan, Bangladeş, Sili, Mısır, Hong Kong, Pakistan, Singapur, Nijerya ve G.Afrika bu konuda hiçbir yasal düzenleme mevcut olmadığı gibi, bu tür çalışma *"kendi ad ve hesabına çalışma"* olarak kabul edilmektedir[30]. Ülkemizde ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun kabulü ile evde çalışma artık yasal bir düzenlemeye sahip olmuştur.

Bu istihdam türlerinin ortaya çıkmasıyla beraber kanuni düzenlemelerde yer almayan istidam türleri de ortaya çıkmıştır. Bu durum tipik istidam modellerinin yanında atipik istidam modellerini de gündeme getirmiştir. Kanunla açıkça çerçevesi çizilerek hukuki hüküm ve sonuçları belirlenmiş sözleşmelere, istihdam modellerine, tipik sözleşmeler adı verilmektedir. Bunun yanında sözleşme özgürlüğünün sonucu olarak, taraflar sözleşme yaparken tipik sözleşmelere bağlı değillerdir. Aralarında anlaşmak suretiyle yasada sayılanların dışında kanunda düzenlenmeyen "isimsiz" olarak nitelendirilen bir sözleşme yapabilirler[31].

---

27 Burhan **Özdemir**, "*Ev Çalışması*", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 127.

28 Ö**zdemir**, s. 128.

29 **Özdemir,** s. 127.

30 **Noyan,** s. 123.

31 Erdem **Erdenk,** "*İş Hukukunda İsimsiz (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler"*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 39.

Özellikle dokuma[32] endüstrisinde, terzilikte yaygın olmakla beraber tütün sarma, paketleme, kutulama, el işi oyuncak imali, firmalara / dükkânlara turşu yapımı, yufka açma, büyük marketlere elle ya da makine ile mantı, sigara böreği hazırlama, mezeler hazırlama gibi çok büyük bir çeşitlilik göstermektedir[33]. Bunun yanında son zamanlarda reklamcılık, çeviri, programcılık gibi çalışma alanlarına da girmiştir[34]. Sanayiye ait işler yanında, istihdam yaratan hizmet sektörü (dil öğretimi, tercüme, daktilo yazımı, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, pazarlama vb.), evde çalışma biçiminin yaygınlaşmasına neden olmaktadır[35].

Çalışma hayatına bilgi teknolojilerinin girmesi de evden çalışma kavramının gelişmesinin nedenlerinden birisidir[36].

1996'da ILO'nun 20.06.1996 tarihli *ve 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi*, bir hizmet akdine bağlı olarak evde çalışan işçilerin korunması amacıyla oluşturulmuştur[37]. Ülkemiz henüz bu sözleşmeyi kabul etmemiştir. Bununla birlikte TBK.'da yer alan evde hizmet sözleşmesine ilişkin düzenleme ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ile uyum içerisindedir.

Türkiye'de ise 1980 yılı ile birlikte benimsenen ihracata dönük sanayileşme politikası ile birlikte evde çalışma hazır giyim ve dokumada büyük bir önem kazanmıştır.

---

32 **Noyan,** s. 122.

33 Evde çalışmaya konu olan işler, çok büyük bir çeşitlilik gösterir: Kilim-halı-battaniye-kumaş dokumacılığı, elde ya da makinede çorap örme, örgü-dantel-tığ ya da iğne oyası yapma kanaviçe işleme, piko, makine ve el nakışı, terzilik, yorgan dikiminin, ön hazırlıkları, çiçekçilik, kuru çiçek boyama, cüzdan örme, kilim heybe dikimi, yüz alma (iple epilasyon), kuaförlük, yöresel peynir yapımı, yoğurt yapımı, erişte kesme, lokantalara ev yemekleri yapma, firmalara/dükkanlara turşu yapımı, yufka açma, süper marketlere elle ya da makine ile mantı-sigara böreği hazırlama, mezeler hazırlama gibi gıda sektöründeki işler, evde çocuk bakımı, galoş dikimi, çeşitli konfeksiyon işleri, Trabzon hasırı gibi bazı altın-gümüş işçilikleri, kesekağıdı yapımı, kağıt katlama, sakız paketleme, çeşitli ambalaj işleri, çuvaldan kiloluğa şeker paketleme, çamaşır ipi hazırlama, hastanelere laboratuvar tüpü hazırlama, tampon-gaz bezi-hastalar için ped hazırlama, mikroskopla yağ filtrelerinin kalite kontrolü; motor montajı, dosya teli takma, konfeksiyon satış mağazalarının paça bastırma, daraltma vb. düzeltme işleri, pastaneye tatlı-pasta-kurabiye vb. hazırlama, bilgisayar üzerinden ya da telefonla satış, bilgisayar üzerinden yapılan yazı yazma vb. işler, fiş-priz gibi elektrik aksamının montajı, tül kesme, kalem montajı, otomobil camı sileceklerinin montajı, eşarp-mendil kenarı dikimi, kravat dikiminin çeşitli işleri, etiket basma ve dikme, kumaştan düğme basma, çıtçıt-agraf-düğme dikme vb. birçok iş, ***Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri***, DİSK Metal İşçileri Sendikası, İstanbul 2003, s. 18-19.

34 **Süzek,** s. 251.

35 **Topcuk**, s. 33.

36 **Kavi / Koçak,** s. 76.

37 Elif **Alp** / Alev **Sönmez**, "*177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi"*, TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 23 S. 5-6, Ağustos – Kasım 2011, s. 15; **Civan,** s. 529.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da evde çalışmaya değinilmiştir. Plana göre evlerde yapılan üretim giderek yaygınlaşmakta ve aile içi ilişkileri tehdit eden boyutlar kazanmaktadır. Dışarıdan tüccar tarafından finanse edilen bu sektör en azından asgari ücret kapsamına alınmalıdır. (Burada kastedilen asgari ücret, bu şekilde üretilen ürünlerin asgari parça başı ücretlerinin belirlenmesidir.) Evde çalışanların kademeli olarak ve/veya kısmen İş Kanunları'nın kapsamına alınmaları ya da haklarında özel bir yasa çıkarılması da düşünülmelidir. Bunun nasıl yapılabileceğinin özel bir çalışma ile araştırılmasında yarar bulunmaktadır[38].

Ülkemizde Yeni Türk Borçlar Kanunu (TBK)'nun kabulüne kadar bu konuda hiçbir yasal düzenleme yapılmamıştır[39]. İsviçre Borçlar Kanunu m. 351 vd. maddelerinde bu durum düzenlenmesine rağmen, ne 818 sayılı BK.'da ne de 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu sözleşme türüne yer verilmemiştir[40]. Bu süre zarfında bu tür çalışmalar *"kendi ad ve hesabına çalışma"* olarak nitelendirilmiştir[41].

Fakat öğretide bazı yazarlar 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 322'nin evde çalışmayı düzenler nitelikte olduğu görüşündedirler[42]. 818 sayılı BK. m. 322'ye göre *"İşçi parça üzerine yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmaz ise işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasından mesuliyeti hakkında istisna akdine dair hükümler, kıyasen tatbik olunur".* Bu görüşteki yazarlara göre evde çalışmaya 818 sayılı BK.'nın uygulanabileceğini eski İsviçre BK.'nın 329'uncu maddesinden anlamak mümkündür[43].

Öte yandan İş Kanunu m. 4'te kanunun uygulanmayacağı iş ve iş ilişkileri sıralanmıştır. Bu sıralama sınırlı sayıda olup, bu ilişkilerin dışında kalan iş ilişkilerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı değerlendirilmektedir[44]. Bu sebeple evde çalışmaya İş Kanunu hükümlerinin uygulanmaması için hiçbir sebep bulunmamaktadır. Aşağıda bu konuya değinilecektir. Bununla birlikte eklemek gerekir ki, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan yeni esnek çalışma biçim-

---

38 **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**, s. 15.

39 Sahra **Karakışlak**, "*Yeni Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma",* Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hukuk Dergisi, Y. 2012, C. 8, S. 89-90, s. 217.

40 **Süzek,** s. 251.

41 A. Can **Tuncay**, "*Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme"*, İstihdam Dergisi, S. 20, Ankara 1995, s. 59.

42 Murat **Engin**, "*Türk İş Hukukunda Evde Çalışma"*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000**,** s. 274.

43 **Karakışlak,** s. 228; **Engin,** s. 275.

44 **Süzek,** s. 197; Haluk Hadi **Sümer**, *İş Hukuku*, Konya 2010, s. 32.

leri ile geçici iş ilişkisine dair Kanun Taslakları 22 Kasım 2011 tarihinde paylaşılmıştır. Bu tasarıda evde çalışma konusunda da 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve ilgili mevzuatta düzenleme yapılmasına yönelik öneriler yer almaktadır[45].

Buna göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine yapılan ilave hükümle evden çalışmanın usul ve esaslar şu şekilde belirlenmektedir:

- İşçinin, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üretmek amacıyla bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ancak işverenin denetimi dışında ve genellikle işçinin kendi evinde iş görme edimini sunduğu yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır.
- Evden çalışma sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin ücreti, parça başına veya götürü olarak ürettiği işe orantılı ödenecektir.
- Sözleşmede işin tanımına ve konusuna, yapılma şekline, parça başına işlerde istenen üretim adedine ve belirli ise işin ne kadar sürede yapılacağına yer verilecektir. İşçilerin çalıştıkları gün ve saatlerin işveren tarafından onaylanan günlük puantaj cetvelleriyle takip edilmediği durumlarda, sözleşmeye emsal işin emsal işçi tarafından yapılabileceği süreye ilişkin bir hesaplamanın eklenmesi zorunlu tutulmaktadır[46].

04.02.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle beraber uygulamada sıkça karşılaşılan bu sözleşme türüne yer verilmiştir. "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı ile 461 - 469. maddeler arasında düzenlenmiştir. Evde çalışmayı düzenleyen bu hükümlere aşağıda değineceğiz

B. Evde Çalışmanın Tanımı

"Ev çalışması", "evde çalışma", "eve iş verme sistemi" ya da "ev sanayi" de denilen bu çalışma türü, "*bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde genellikle kendi evinde, bu şahısların doğrudan bir yönetim/denetimi olmaksızın bir anlaşma uyarınca bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması…*" olarak tanımlanmaktadır[47]. Bir başka tanıma göre de evde çalışma, işçinin iş görme borcunu işyerinde değil, evinde ifa edilmesiyle söz konusu olan bir çalışma ilişkisidir[48].

---

45 **Yeni Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Kanun Çalışmaları,** TİSK İşveren Dergisi, Kasım - Aralık 2011.

46 **Yeni Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Kanun Çalışmaları,** s. 1.

47 **Özdemir,** s. 127; **Civan,** s. 582; Hamdi **Mollamahmutoğlu** / Muhittin **Astarlı,** *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s. 419.

48 **Mollamahmutoğlu**, s. 419; benzer tanım Nizamettin **Aktay** / Kadir **Arıcı** / E. Tuncay **Senyen – Kaplan**, *İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara 2013, s. 73.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) evde çalışmayı şu şekilde tanımlamıştır: "*Bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracı denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya bir malın sağlanmasıdır*"[49].

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1996 tarihli "*Evde Çalışma Sözleşmesi*" ve 184 sayılı "*Evde Çalışma Tavsiyesi*"ne göre, evde çalışma, "*Evde çalışan olarak adlandırılabilecek, ulusal yasa, tüzük ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından,*

1) Kendi evinde veya işvereninin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde,

2) Bir karşılık mukabilinde,

3) Malzeme, ekipman ve diğer girdilerin, kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, işverence belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için çalışmadır"[50].

Ayrıca, Avrupa Konseyi'nin hazırlamış olduğu bir raporda da evde çalışmanın benzer bir tanımı yapılmıştır. Bu tanımda, evde çalışmanın üç unsuru olduğu belirtilmiştir. Bunlar şöyle sıralanmaktadır:

1) Çalışma yerinin işyeri dışında, genellikle kendi evinde olması,
2) Bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ücret karşılığı çalışılması,
3) İşgörenin meydana getirdiği mallar için ayrı bir mal piyasasına sahip olmamasıdır[51].

Fransız hukukunda, yalnız başına veya eşiyle, bakmakla yükümlü olduğu çocukları veya bir yardımcısıyla; götürü bir ücret mukabilinde, bir veya birden fazla sanayi, ticaret zanaat veya tarımsal işyeri için, doğrudan bunlar tarafından veya bir aracı kullanarak kendine tevdi edilen bir işi yapan kişiler ev çalışanı (travailleur a domicile) olarak tanımlanmakta ve genel olarak da İş Kodunun işçilere uygulanan hükümlerinden yararlandırılmaktadırlar[52]. Evde çalışma sözleşmesi Fransız hukukunda, iş sözleşmesine benzer kabul edilmiştir. Ancak ev

---

[49] **ILO**: Flexible, s. 200, Part Time Work In Canada: Report Of The Commission Of Inquiry Into Part-Time Work, Canada 1983, s.38-39 (Tan'dan naklen).

[50] M. Fatih **Uşan**, Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu, s. 6.

[51] Arif **Yavuz**, Esnek Çalışma, İstihdam ve Verimlilik, İşveren Dergisi, C. 35, S. 8, Mayıs 1997, s. 14.

[52] **Mollamahmutoğlu,** s. 420.

çalışanı, işçiye benzetilmekle beraber, ürettiği parça başına ücret alması, iş süresinin toplu iş sözleşmeleriyle tespit edilmiş olması halinde işçi benzeri değil işçi olarak görülmüştür[53].

Alman hukukunda ise evde çalışma, gerçek bir iş ilişkisi olarak değerlendirilmemiştir[54]. Ancak 31.10.2006 tarihinde değiştirilen 1951 tarihli Evde Çalışma Kanunu (Heimarbeitsgesetz) ile geniş ölçüde iş ilişkisine benzetilmiştir. Bu Kanun kendi evlerinde tek başına ya da ikiden fazla olmayacak diğer elemanla, işletmeler namına belirli malları üreten veya paketleyen kişileri ilgilendirmektedir[55].

Aşağıda inceleyeceğimiz TBK'da ise evde hizmet sözleşmesinin tanımı şu şekilde yapılmıştır: "*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*" (m. 461).

Türk Hukuku'nda daha önceden evde çalışmaya ilişkin yasal düzenleme olmamasına rağmen, genel bir düzenleme ile, evde çalışanlar "işçi", iş ilişkileri de "iş ilişkisi" olarak kabul görmekteydi. Evde çalışanlar belli koşullarda, İş Kanunu kapsamında (İş Kanunu m. 5/III), kapsam dışında olanlar eski Borçlar Kanunu'na (m. 322) tabi olmaktaydı.

Evde çalışma ile tele çalışmanın farkına değinmek gerekecektir. Geleneksel evde çalışma, özellikle emek yoğun ve işyeri dışına iş vermenin kolay olduğu, tekstil ve giyim sektöründe yaygındır. Bu sektörde, yüksek beceri düzeyi gerektirmeyen işlerin olması, genellikle gündelik hayatta kadınlar tarafından gerçekleştirilen evde çalışmayı kolaylaştırmaktadır. Tele çalışma ise, iletişim teknolojisinin olanaklarından en üst düzeyde yararlanmayı sağlayan yeni bir çalışma biçimidir[56]. Bu tür çalışma türünde asıl işyeri dışında, bu işyeri ile arasında elektronik iletişim ağı bulunan bir büro ya da evde iş göme borcu yerine getirilmektedir[57]. Her iki çalışma biçiminin kesiştiği noktalar olduğu gibi birbirinden ayrıldığı noktalar da vardır[58]. Ayrıca burada söz konusu olan çalışmanın "ev hizmeti" altında toplanan bir evin günlük yaşayışı için yürütülen hizmetlerle

---

53 **Mollamahmutoğlu,** s. 420.

54 **Akyiğit,** s. 127.

55 **Mollamahmutoğlu,** s. 420 – 421.

56 **Tozlu**, s. 103; **Civan,** s. 537.

57 **Tan**, s. 25.

58 Nurşen **Caniklioğlu**, "*İş Kanununda Değişiklik Öngören Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Tasarıların Genel Olarak Değerlendirilmesi",* TİSK İşveren Dergisi, Ocak - Şubat 2012; **Civan,** s. 537.

alakası yoktur. Zira ev hizmetleri bir evin günlük yaşayışı için yürütülen hizmetlerdir[59].

C. Evde Çalışmanın Hukuki Niteliği

Öğretide evde çalışmaların da iş akdine dayanan bir hukuki ilişki olduğunu kabul edilmektedir. Çünkü bir iş akdinin varlığı için çalışmanın mutlaka işverenin işyerinde yapılması zorunlu değildir. İşçi, evinde çalışarak da iş organizasyonu içinde sayılacağından, sıkı bir bağımlılık ilişkisi olmadan da bu kişi işçi sayılmalıdır[60]. Zira işveren evde çalışanlara telefon ya da diğer benzeri araçlarla talimat verebilmektedir; evde hizmet sözleşmesiyle çalışan kişi, işveren yararına onun hizmet organizasyonu içinde faaliyette bulunmaktadır[61]. Yargıtay da verdiği bir kararında evde çalışma ilişkisinde iş ilişkisi bulunduğunu kabul etmiştir[62].

Evde çalışan kişinin bağımsız bir girişimci gibi karar verme serbestisi de bulunmamaktadır[63], bunun yanında çalıştığı kimseden ücret almaktadır; malzeme ve ham maddeler de işveren tarafından temin edilmektedir. Bütün bu göstergeler evde çalışmada taraflar arasında ilişkinin bir çalışma, iş ilişkisi olduğunu kabul etmek gerekecektir[64].

İK. m. 4'te kanunun uygulanamayacağı iş ve iş ilişkileri sıralanmıştır. Bu sıralama sınırlı sayıda (*numerus clausus)* olup, bu ilişkilerin dışında kalan iş ilişkilerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı değerlendirilmektedir. Bu sebep-

---

59 **Civan,** s. 529.

60 **Mollamahmutoğlu**, s. 421-422; **Aktay /Arıcı / Senyen – Kaplan,** s. 73; Sarper **Süzek**, İş Hukuku, Beta Yayınları, 6. Bası, İstanbul 2010, s. 252.

61 **Mollamahmutoğlu**, s. 421-422.

62 "*Hizmet akdinin unsurları ise belirli bir İşverene "zaman" ve "bağımlılık" unsurlarına göre çalışma esasına göre belirlenmiştir. "Bağımlılık'tan amaç bir işverenin göstereceği işi, emir ve talimatına göre yerine getirmek ve onun buyruğu altında bulunmaktır. …Davacının; konfeksiyon işyerinin; zorunlu elemanı olarak satılan parçaların düzeltim işinde istihdam edildiği açıkça anlaşılmaktadır. İşyerinin çalışma saatlerine uygun olarak, davacının çıkacak işleri gördüğü ve görmek üzere hazır bulunduğu dinlenen davacı ve davalı tanıklarca doğrulanmaktadır. Düzeltim işinin; işyeri ve* ***davacının evinde yapılması*** *giderek parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini etkilemez. Davacının belli bir işi işverenin emir ve talimatı doğrultusunda yerine getirmesi ve bunu bir çalışma günü içerisinde yerine getirmek üzere hazır olması karşısında; davacının çalışma olgusu ve buna bağlı hizmet akdinin ortaya çıkması sonucu istemini esastan kabul etmek gerekir…*", Y21HD., 8.6.2000, E. 2000/4584, K. 2000/4611, www.kazanci.com., (ET., 19.05.2013).

63 **Süzek**, s. 253.

64 **Mollamahmutoğlu**, s. 422.

le evde çalışmaya İş Kanunu hükümlerinin uygulanmaması için hiçbir sebep bulunmamaktadır. Nitekim evde çalışma ile istisnalar başlıklı İş Kanunu m. 4/I-d'de belirtilen *"Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler"* birbirinden farklıdır. Bu istisna hükmüne göre, üç koşulun bir araya gelmesi halinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz: 1) iş, evde yapılmalıdır, 2) iş, bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar hısımlar arasında yapılmalıdır, 3) iş, bir el sanatı olmalıdır[65]. Buna göre aile üyeleri ile görülmeyen, üçünü dereceden sonraki hısımlar ile görülen el işleri ile ya da bunlarla berber görülen el işi niteliğinde olmayan işler, bu istisnaya dahil olmayacak ve İş Kanunu kapsamına girecektir[66].

Bazı yazarlara göre, evde çalışma ile iş akdinde bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına neden olmaktadır. Bu nedenle işçi ile işveren arasında bir iş akdi değil, istisna akdinin hükümlerinin uygulanması gerekmektedir[67].

Bir görüşe göre TBK m. 469'da göre evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu görüşe göre, evde çalışma ilişkisine İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır[68].

Evde çalışmanın hukuki niteliğinin iş ilişkisi olmasına rağmen, İş Kanunu'nun uygulanamaması uygulamada bazı sorunları da beraberinde getirecektir. Zira İş Kanunu'nun çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, gece çalışmaları, hafta ve genel tatil günlerinde çalışmaları, fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışmalarına ilişkin hükümleri evde çalışmaya uygulanamayacaktır[69].

Özellikle işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu bağlamında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini nasıl alacağı ve bunların uygulanıp uygulanmadığını nasıl denetleneceği uygulamada karşılaşılacak sorunların başında gelmektedir[70]. Ancak bir görüşe göre işveren, evde çalışmanın niteliğinden dolayı alması mümkün olmayan önlemler dışında kalan tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır[71].

---

65 **Mollamahmutoğlu**, s. 227-228.

66 **Engin,** s. 277.

67 **Tuncay**, s. 72- 73.

68 **Mollamahmutoğlu**, s. 424.

69 **Mollamahmutoğlu**, s. 422.

70 **Mollamahmutoğlu**, s. 422.

71 **Süzek,** s. 253.

Belirtmek gerekir Kanun'da evde çalışmanın geçerli olması belirli bir şarta bağlanmamıştır[72].

D. Evde Çalışmanın Olumlu ve Olumsuz Yönleri

1. İşçiler Açısından Evde Çalışma

İşçiler kendi evlerinde çalıştıkları için istediği saatte ve sürede çalışabilmektedirler. İşçiler, kendilerini iyi hissedip, çalışmayı istedikleri zaman sonlandıracaklardır.

Evde çalışmanın en olumsuz yanı, tam gün çalışanlara göre daha düşük olan ücrettir. Ayrıca evde çalışma işyerinde çalışmaktan daha zor olmaktadır. Çünkü işyeri sadece çalışma ortamı olarak dizayn edilirken, ev ortamında böyle bir durum söz konusu değildir. Bu yüzden, kişinin çalışabilmesi için disiplinli olması ve daha fazla gayret göstermesi gerekmektedir.

2. İşverenler Açısından Evde Çalışma

Evde çalışma işveren açısından olumlu bir etkiye sahip olacaktır. Zira işveren daha esnek bir üretime sahip olabilecek ve dolayısıyla işgücü maliyetleri de en aza inecektir.

Ev çalışanlarının niteliği gereği işverenin bazı önlemleri alma imkanı bulunmamaktadır. Bunun yanında işçinin de kusurunun da bulunması durumunda, işverenin tazminat sorumluluğu azalacaktır.

Ev çalışmalarında, iş mevzuatının günlük ve haftalık çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, tatil günlerinde çalışma, gece çalışmaları, fazla çalışma gibi iş sürelerine ilişkin düzenlemeler niteliği gereği uygulanamayacaktır.

İşveren, evde çalışanına her yeni iş verdiğinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir. Gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bunun için ödenecek ücreti ve ayrıca iş için ödenecek ücreti de yazılı olarak bildirir.

Her ücret ödenmesinde işçiye bir hesap özeti verilir. Hesap özetinde varsa kesintilerin miktarı ve sebebi de gösterilir. Evde çalışmada işçi, parça başına ücret şekline göre ücretlendirilmektedir[73].

---

[72] **Zevkliler / Gökyayla,** s. 450.

[73] **Tan**, s. 36-37.

VI. 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU KAPSAMINDA EVDE ÇALIŞMA

A. Evde Hizmet Sözleşmesinin Tanımı

İş hukukunun esasında işçi ile işveren arasındaki ilişkide işçi iş görme borcunu esas olarak işyerinde yerine getirmekle yükümlüdür.

4857 sayılı İş Kanunu m. 2/I'e göre işyeri "*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*"dir. İşyerinin oluşabilmesi için bu unsurların belirli bir amaca ulaşmak için sürekli olarak bir arada bulundurması gereklidir[74]. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da işyerinden sayılan yerler düzenlenmiştir. Buna göre "*işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır*".

Ancak yeni gelişmelere paralel olarak 6098 sayılı TBK.'da bu şekilde bir işyeri kavramı esnekleştirilerek işçinin iş görme borcunu işyerinden başka bir yerde yerine getirmesinin önü açılmıştır[75]. TBK.'nın 461'inci maddesi "Evde Hizmet Sözleşmesi"nin tanımını düzenlemektedir. Söz konusu maddeye göre "*Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir*"[76].

Maddeye göre, evde hizmet sözleşmesinde işçi, meselâ bir mağazaya, kendi evinde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenebilir.

TBK. m. 461'deki bu tanım, gerek ILO 177 sayılı Sözleşmedeki tanımla, gerekse İsviçre Borçlar Kanunu m. 351'deki tanımla örtüşmektedir. Nitekim 177 sayılı Sözleşmenin 1. maddesine göre "*evde çalışma, işçinin kendi evinde ya da kendi seçtiği, işverenin işyerinden farklı bir yerde, bir ücret karşılığı, işveren tarafından belirlenen bir mal ya da hizmet üretmek amacıyla, söz konusu üretimin yapılması için gerekli malzemeyi kimin sağladığı fark etmeksizin yapılan çalışma*"dır[77].

---

[74] Nuri **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2010, s. 58.

[75] **Zevkliler / Gökyayla,** s. 450.

[76] Maddenin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 351'inci maddesi göz önünde tutulmuştur.

[77] **Karakışlak**, s. 222; **Alp / Sönmez**, s. 16.

B. Evde Hizmet Sözleşmesinin Kurulması

Evde hizmet sözleşmesinin kurulmasına ilişkin olarak, TBK.'nın ilgili hükümlerinde özel bir düzenleme yer almamaktadır. Buna göre evde hizmet sözleşmesinin kurulması TBK. m. 394'te yer alan hizmet sözleşmelerinin kurulmasına tabi olacaktır. TBK. m. 364/II'ye göre "*Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır*". Buna göre açık ya da örtülü bir irade açıklanması beklenmeksizin, hizmet ilişkisinin fiili olarak başlamasıyla hizmet sözleşmesi kurulmuş olacaktır[78].

TBK.'nda hizmet sözleşmeleri için şekil şartı öngörülmemiştir. Nitekim TBK. m. 394/I'e göre, "*Hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir*". Evde hizmet sözleşmesi için de herhangi bir şekil şartı getirilmemiştir. Belirtelim ki Türk Borçlar Kanunu tasarısında evde hizmet sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiği düzenlenmişti[79].

Hizmet sözleşmelerinin kurulması bakımından herhangi bir şekil şartı getirmeyen TBK. 462'inci maddesinde "*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*" denilmiştir. Bu yazılı bildirim şartı, emredici nitelikte değildir. Ancak TBK. m. 394/II'de yer alan irade beyanını beklemeksizin hizmet sözleşmesinin kurulabilmesi halinin, evde hizmet sözleşmelerinin uygulanabilirliğinin önüne geçebilecektir[80].

Bunun yanında işverenin bu bildirimde bulunmamasının yaptırımı TBK. m. 462/II'de düzenlenmiştir. Buna göre "*İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir*". Buna göre yazılı bildirim yapılmamış olması sözleşmeye halel getirmeyecektir.

Evde hizmet sözleşmesinin yazlı olmasını doğru bulan Caniklioğlu'na göre, evden çalışma klasik istihdam biçiminin dışında bir iş sözleşmesi türü olduğu için sözleşmenin yazılı yapılması ve koşullarının yazılı bir biçimde belirlenmesi hem işçiye hem de işverene ispat konusunda kolaylık sağlayacaktır. Böylece

---

78 **Karakışlak**, s. 320.

79 Tasarıya göre, evden çalışma "*İşçinin, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üretmek amacıyla bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ancak işverenin denetimi dışında ve genellikle işçinin kendi evinde iş görme edimini sunduğu yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir*", **Caniklioğlu,** s. 1.

80 **Karakışlak**, s. 231; **Centel**, s. 18.

sözleşmenin içeriğine dahil hak ve yükümlülükler konusunda daha sonra ortaya çıkabilecek hukuki uyuşmazlıklar daha kolay bertaraf edilebilecektir[81].

C. Evde Hizmet Sözleşmesinin Unsurları

Evde hizmet sözleşmesinin tanımını yapan TBK. m. 461'de hizmet sözleşmesinin ücret ve bağımlılık unsurları muhafaza edilmiş ancak sözleşmenin özellikleri bakımından bunlara ayrı bir anlam da yüklenmiştir[82].

177 sayılı Sözleşmede evde çalışmanın unsurları şöyle sıralanmıştır;

- İşverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi seçtiği diğer tesislerde
- Ücret için
- Donanım, malzeme veya kullanılan diğer giderlerin kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen ürün veya hizmet ile sonuçlanmasıdır[83].

1. İşin Yapılması

Hizmet sözleşmesinin en önemli unsuru bir işin görülmesidir. Evde hizmet sözleşmesinde işçi, kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte, "işverenin verdiği işi" yapmakla yükümlüdür. Burada söz konusu olan "iş", hizmet sözleşmesine göre, işverene ait işyerinde yerine getirilecek olan iştir. Ancak bu iş evde hizmet sözleşmesinin ayırt edici bir özelliği olarak, işverene ait işyerinin dışında, yani ya işçinin evinde ya da onun belirleyeceği bir yerde yapılmak durumundadır[84]. Bu bakımdan evde çalışma için işyeri terimini geniş olarak yorumlamak ve İş Kanunu m. 2'de geçen "iş organizasyonu" kapsamında değerlendirmek gerekir[85].

177 sayılı Sözleşme'ye göre de evde çalışanlar için her zamanki işyerlerindense sadece zaman zaman evde çalışmalarını yaparak çalışan kişiler evde çalışan statüsünü kazanamayacaklardır (m.1/b)[86].

---

81 **Caniklioğlu**, s. 1.

82 **Centel**, s. 16.

83 **Alp / Sönmez,** s. 17

84 **Centel**, s. 17.

85 **Karakışlak**, s. 218.

86 **Alp / Sönmez,** s. 17

2. Ücret

TBK. m. 461'de işçi bizzat ya da aile bireyleriyle birlikte yerine getireceği işi *"ücret karşılığında"* yerine getireceği belirtilmek suretiyle, evde hizmet sözleşmesinde "ücret"in sözleşmenin zorunlu unsuru olduğu belirtilmiştir.

Ücret, teknik anlamda, para biçiminde karşılık olarak anlaşılmalıdır. Bu durum TBK. m. 466 ve 467'deki düzenlemelerden ortaya çıkmaktadır[87].

Ücret işçinin verdiği işi bizzat ya da aile bireyleriyle birlikte yapmasına rağmen, işverenin iş vermiş olduğu işçiye ödenecektir. Bu anlamda işin bizzat işçi tarafından yapılmış olup olmadığı, ücretin ödeneceği kişi bakımından herhangi bir önemi bulunmamaktadır[88].

Bununla birlikte ILO'nun 04.06.1996 tarih ve 184 sayılı Tavsiye Kararı, evde çalışan işçiye ödenecek ücretin tespitine ilişkin düzenlemelere yer vermiştir. Buna göre evde çalışan işçiler için asgari ücret işçilerin menfaatini koruyan kurumlardan (sendikalar, odalar) görüş alınarak ve işçinin çalıştığı sektör gözetilerek belirlenmelidir[89].

Uygulamada daha çok evde çalışmalarda, çalışma daha çok parça başına yapılmakta ve parça başına ücret ödenmektedir[90].

3. Bağımlılık

Bağımlılık ilişkisi, bir hizmet sözleşmesinden bahsedebilmek için gereken temel unsurlardandır[91] ve hizmet sözleşmesindeki iş görme edimini diğer sözleşmelerden ayırmak için kullanılan temel ölçüttür[92]. Nitekim iş sözleşmesine de özgün niteliğini veren ve diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt edilmesini sağlayan unsur, bağımlılık ilişkisidir[93]. Eskiden iş sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisinin varlığı işin işverene ait işyerinde yapılması koşuluna bağlanmıştı. Yargıtay'da bu görüşteydi[94]. Ancak daha sonra Yargıtay isabetli bir kararında şöyle demiştir. *"Satılan parçaların düzeltim işi belli bir işverenin emir ve talimatı doğ-*

---

87 **Centel**, s. 17.

88 **Centel**, s. 17.

89 **Karakışlak**, s. 225.

90 **Süzek,** s. 251.

91 **Mollamahmutoğlu**, s. 310.

92 **Erdenk,** s. 89; **Mollamahmutoğlu**, s. 311.

93 **Engin,** s. 269.

94 Yargıtay'ın 1977 yılına kadar verdiği kararlar için bkz. **Çelik**, 2008, s. 74 dn. 16.

rultusunda, çalışma günü içerisinde gerçekleştiriliyorsa, parça başına ücret alınması ve evde çalıştırılması iş sözleşmesinin niteliğini etkilemez"[95].

Ayrıca son yıllarda meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmeler, klasik istihdam (işyerinde iş görme) modelinde önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Söz konusu gelişmelerin de etkisiyle klasik istihdam modellerinin yanında yeni istihdam modelleri de ortaya çıkmıştır[96]. Bu yeni çalışma biçimleri bağımlılık ilişkisinin belirsizleşmesine neden olmuştur.

Nitekim işin görülmesi sırasında işverenin yönetim ve kontrolünde bulunmanın (bağımlılık ilişkisinin) zayıfladığı, genellikle atipik diye adlandırılan bu çalıştırma türleri ortaya çıkınca bu husus, hizmet akdini diğer işgörme akitlerinden ayırmada yegane kriter olma özellik ve önemini kaybetmiştir. Örneğin İngiltere'de hizmet akdini ve işçiyi diğer akitlerden bu arada özellikle istisna akdinden ve bağımsız çalışandan ayırt etmek için mahkemelerce birden çok ölçü birlikte uygulanmaktadır. Bunlardan en önemlisi, iş görenin *"kendi adına bir girişimde bulunan"* konumunda bulunup bulunmadığıdır. Bir başka ifadeyle işletmenin rizikosunu üzerine alıp almadığıdır. Eğer iş gören işletme rizikosunu üzerine almışsa bağımsız çalışandır. Aksi halde iş gören bir işçidir[97].

Belirtelim ki evde hizmet sözleşmesinde, işçi kendi evinde veya kendi belirlediği başka bir yerde çalışmasını yaptığı için, fiziki anlamda işverenin denetimi ve yönetimi altında bulunmamakta ve bu sebeple bağımlılık ilişkisinin zayıfladığından bahsetmek mümkündür[98]. Fakat bu hizmet ilişkinde de bağımlılık ilişkisinin tamamen koptuğundan, ortadan kalktığından bahsetmek mümkün olmayacaktır[99]. Yani bu durum bu gibi çalışma biçimlerinde bağımlılık unsurunun dikkate alınmaması anlamına gelmemektedir[100]. İşverenin talimat verme, gözetim ve denetim yetkisinin zayıfladığı durumlarda *"işçinin düzenli biçimde işverene yaptığı iş konusunda bilgi vermesi"* yeterli olabilmektedir[101]. Evde çalışmada bağımlılık ilişkisi kişisel değil daha çok ekonomiktir[102]. YENİSEY'e göre de bağımlılık ilişkisinin tespitinde işyerinin rolü özellikle evde çalışanlar açısından önemli sorunlar yaratmaktadır. Evde çalışanlar bakımından bağımlılığın tespiti

---

95 Y10HD, 08.06.2000, E. 2000/4584, K. 2000/4611, **Çelik,** 2008, s. 78.

96 **Engin,** s. 269; **Süzek,** s. 219.

97 Burhan **Özdemir**, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1998, *(Karar İnceleme)* s. 19.

98 **Karakışlak**, s. 218.

99 **Süzek,** s. 252.

100 **Caniklioğlu,** s. 1.

101 **Erdenk,** s. 92.

102 **Engin,** s. 273.

önemli güçlükler içermektedir. Bu güçlüklerin temelinde işçilerin işyeri dışında çalışmaları değil, işverenin emir ve talimatlarına bağlılığın tespitinde yaşanan güçlükler yatmaktadır[103].

Bağımlılık unsuru için öğreti de kıstaslar belirlenmiştir. Bu kıstaslardan en önemlisi elbette iş organizasyonu kıstasıdır. İşyerinin[104] organizasyon olma özelliği işyerini salt bir "yer" olmaktan çıkarmıştır[105]. Söz konusu kıstas gereğince, bağımlılık ilişkisinin tespitinde işyeri esas alınmamalı, kişi kendi edimini evinde ifa ediyor olsa bile işverenin iş organizasyonu içinde yer alıp almadığı araştırılmalıdır[106]. Hatta bazı durumlarda taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içerisinde yer alınmaktaysa bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir[107].

Bağımlılık ilişkisin belirlenmesi için bir diğer kıstas da, üretim de kullanılan araç – gereç ve hammaddelerin sahibi olmaktır. Buna göre üretim araçlarının sahibinin işveren olması bağımlılık ilişkisinin varlığına işaret eder[108].

Bunların yanında bağımlılığın belirlenmesinde, işin işverenin gözetimi ve denetimi altında ve onun talimatlarında uygun olarak yapılması, işverenin yararına yapılması gibi ölçütler de yer almaktadır[109].

177 sayılı Sözleşmenin 1. maddesinde de hizmet sözleşmesinin ayırt edici özelliği olan bağımlılık unsuruna değinilmiş ve işçinin hizmet sözleşmesiyle bağlı işçi ya da bağımsız çalışan olması arasındaki farka değinilmiştir[110]. Sözleşme evde bağımsız çalışanları kapsamı dışında tutmaktadır[111].

4. İşin İşverenin İşyerinde Yapılmasının Gerekip Gerekmediği Sorunu

Bağımlılık unsuru başlığı altında değinmiş olmamıza rağmen evde hizmet sözleşmesi için önem arz eden bir konu da işyerinin nerede olup – olamayacağı konusuna ayrıca değinmek gerekecektir.

---

[103] Kübra Doğan **Yenisey,** *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 84.

[104] İşyeri, bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür, **Yenisey,** s. 25.

[105] **Yenisey,** s. 24.

[106] **Erdenk,** s. 92.

[107] **Erdenk,** s. 94

[108] **Engin,** s. 272.

[109] **Çelik**, 2008, s. 79.

[110] **Karakışlak**, s. 223

[111] **Caniklioğlu,** s. 1.

Hizmet sözleşmesinin düzenlendiği TBK. m. 393'e göre *"Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir".* Evde hizmet sözleşmesini düzenleyen TBK. m. 461'e göre de *"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".*

Buna göre Türk Borçlar Kanunu'nda hem hizmet sözleşmesinde, hem de evde hizmet sözleşmesinde sözleşmenin unsurları arasında işyerinde iş görme unsuru yer almamaktadır. Yukarıda esnekleşme, evde çalışmanın gelişimi ve evde hizmet sözleşmesinin unsurlarından bağımlılık unsurunda işyerinde çalışma zorunluluğu olmadığına, bunların gelişimine, neden ve sonuçlarına değinmiştik.

Ancak Yargıtay'ın 1995 yılında verdiği bir kararında, işgörenin istisna veya iş sözleşmesine göre çalıştığının belirlenmesine ışık tutmak üzere, iş sözleşmesinin unsurları olarak;

- Hizmetin belirli veya belirli olmayan bir zaman içinde görülmesi,
- İş sözleşmesinin konusu olan edimin işverene ait işyerinde yerine getirilmesi,
- Edimin ifasında işverenin denetim ve gözetimi altında bulunulması,

edimin ücret karşılığında yapılması ve ücretin zaman esası üzerinden saptanmasını, saymıştır[112].

Yargıtay'ın bu kararında özellikle hizmet akdinin unsurları arasında *"hizmet akdinin konusu olan edimin işverene ait işyerinde yerine getirilmesi"*ne yer vermesi eleştiriye uğramıştır. Nitekim karar zamanında yürürlükte olan 818 sayılı BK.'da[113] hizmet sözleşmesinin unsurları arasında işin işyerinde görülmesi şartı yer almamaktaydı.

Yukarıda da belirtildiği üzere zaman içinde klasik iş sözleşmesinin yanında atipik denilen yeni istihdam tarzları ortaya çıkmasıyla veya daha önce bilinmekle beraber az önem verilen bazı çalıştırma şekilleri önem kazanmıştır. Bu tür çalışmalarda işçinin işverenin yönetim ve kontrolünde olma özelliği zayıflamıştır. Herşeyden önce teknik bilgi ve beceri isteyen örneğin doktor, mimar, pilot

---

[112] Y10HD, 14.03.1995, E. 1995/2008, K. 1995/2571, **Özdemir,** Karar İnceleme, s. 17.

[113] 818 sayılı BK. m. 393/I: "*Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla isçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve is sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder".*

ve mühendis gibi görevleri ifa edenlerin işlerini yaparken işverene mesleki yönden bağımlılıkları azalmıştır. Ayrıca, işlerin mutlaka işverenin işyerinde görülme durumu değişmiştir[114]. Örneğin şoförler, satış elemanları ve benzeri görevleri ifa edenler işlerini çoğunlukla işyeri dışında yaparlar. Ev çalışmalarında ise işgörenler, kendi evlerini dahi işyeri olarak seçebilmektedirler[115].

Önemli olan işin yapıldığı yer değil[116], işçinin başka bir kişinin iş organizasyonuna dahil olmasıdır[117]. Kişi evde çalışıyor olsa dahi somut olayın koşulları çerçevesinde bağımlılık ilişkisinin bulunduğu sonucuna varmak mümkündür. Bunun için kişinin evinin işyeri olarak nitelendirilmesi gerekli değildir[118].

Yani hem eski BK. hem de yeni TBK. iş sözleşmesiyle ilgili maddelerinde işin mutlaka işverenin işyerinde görüleceğini öngören bir hüküm getirmemiştir. Ayrıca 5510 sayılı SSGSSK. m. 11'de, sigortalıların işlerini yaptıkları yerlerin "işyeri" olduğu belirtilmektedir. Buna paralel olarak İK. m. 2'ye göre de *"İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir".* Buna göre hizmet akdine göre işin mutlaka işverenin işyerinde görülmesine gerek yoktur. İş nerede görülüyorsa işyeri orasıdır. Bu nedenle evde çalışma ya da evde hizmet sözleşmesi veyahut eve iş verme sistemi içerisinde kendi evlerinde üretim yapan insanların - diğer şartların varlığı halinde - işverenle aralarında iş sözleşmesi ilişkisi bulunduğu ve söz konusu kişilerin işçi niteliğinde olduklarının kabulü gerekir[119].

D. Evde Hizmet Sözleşmesinde Taraflara Yüklenen Borçlar

1. İşçinin (Özel) Borçları

TBK. m. 463-464'de işçinin borçları düzenlenmiştir. TBK 463'üncü maddede işçinin işi yerine getirme borcu "*işin yapılması*" kenar başlığı altında düzenlenirken; TBK 464'üncü maddede işçinin malzeme ve iş araçlarından doğan borçları "*malzeme ve iş araçları*" kenar başlığı altında düzenlenmiştir.

---

[114] **Mollamahmutoğlu**, s. 316.

[115] **Özdemir,** *Karar İnceleme*, s. 18.

[116] Örneğin, satış elemanları, bakım ve onarım işlerinde çalışanlar iş görme edimini yerine getirirken işyerinin dışında bulunurlar, **Süzek,** s. 252.

[117] **Süzek,** s. 252.

[118] **Yenisey,** s. 85.

[119] **Özdemir,** *Karar İnceleme*, s. 19.

a. İşin Yapılması Borcu

TBK. m. 463/I'e göre "*İşçi, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür*".

Evde hizmet sözleşmesi ile işçi ile işveren arasında bir "*hizmet sözleşmesi*" yani bir iş ilişkisi kurulduğu yukarıda belirtilmişti. İki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden olan iş sözleşmesinde işçinin bu sözleşmeden kaynaklanan en temel borcu iş görme borcudur[120]. TBK. m. 395-396'ya göre de işçi iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlüdür.

Buna göre evde hizmet sözleşmesinde de işçi iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlü olacaktır. 463'üncü maddenin birinci fıkrasında da bu durum vurgulanarak, işçinin işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmasının sonucunu işverene teslim etmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Ancak burada tipik çalışma ilişkisinden farklı olarak işçiye yaptığı işi işverenine "*teslim*" etme borcu getirilmiştir. Bu yönüyle evde hizmet sözleşmesinin tipik çalışma ilişkisinden ayrılan bir yönü olduğunu görmekteyiz. Zira tipik çalışma ilişkilerinde işçilerin sadece iş görme borcu olmakta işverene teslim borcu bulunmamaktadır[121].

Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise "*İş, işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır*".

TBK m. 396'ya göre "*İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatlerinin korunmasına sadakatle davranmak zorundadır*". İşçinin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan bu işi özen ve sadakatle yerine getirme borcunun özel bir düzenlemesi olarak; evde hizmet sözleşmesinde yapılan işin işçinin kusuru yüzünden ayıplı olarak görülmesi durumunda, işçinin giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermekle yükümlü olduğu kabul edilmiştir[122].

İşçinin kusuruyla işin ayıplı olması durumuna, işçinin sözleşmeyle üstlendiği malzeme sağlama borcu çerçevesinde kalitesiz veya bozuk malzeme kullanması, işveren tarafından kendisine teslim edilen malzemeyi özensiz kullanması gibi durumlar örnek olarak gösterilebilir.

---

[120] Öner **Eyrenci**/ Savaş **Taşkent**/ Devrim **Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, s. 98; **Çelik**, s. 130.

[121] **Zevkliler / Gökyayla,** s. 472.

[122] **Zevkliler / Gökyayla,** s. 451.

b. Malzeme ve İş Araçları Bakımından Borçları

TBK m. 464/I'e göre "*malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür*".

Evde hizmet sözleşmesinin niteliği gereği, işçi iş görme borcunu işyerinde değil kendi evinde ya da belirleyeceği başka bir yerde yerine getirmektedir. Bu sebeple işveren tarafından işçiye malzemeler sağlanmışsa bunların korunması, amacına uygun kullanılması ve kalan malzeme ve iş araçlarının gereği şekilde iade edilmesi gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki, işin görülmesi sırasında kullanılacak malzeme ve araçlar kural olarak işveren tarafından sağlanmalıdır.

Maddenin ikinci fıkrasında işçiye bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Buna göre "*işçi işi görürken, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlerse, durumu hemen işverene bildirir ve işe devam etmeden önce, onun talimatını bekler*" (m. 464/II). Söz konusu bildirimi yapmaması veya işverenin talimatını beklemeden işe devam etmesi durumunda, bozuk malzeme ile işin tam ve gereği gibi tamamlanması mümkün olamayacağından işçi, TBK. m. 112[123] uyarınca işverenin zararını tazmin etmekle yükümlü olacaktır. Ancak işçinin durumu işverene bildirmesinde bir fayda yoksa işçi bu hususu ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilecektir.

Aynı maddenin üçüncü fıkrasında da işçiye teslim edilen malzemeler ve iş araçları ile ilgili işçinin sorumluluğu düzenlenmiştir. Buna göre "*İşçi, kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hâle getirirse, işverene karşı onun kullanılmaz hâle geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumludur*".

Örneğin elbise dikimi için kendisine teslim edilen dikiş makinesini kendi kusuruyla kullanılamaz hale getiren işçi bundan doğan zarardan sorumlu olacaktır.

2. İşverenin (Özel) Borçları

TBK m. 462 ve m. 465-467'de işverenin evde hizmet sözleşmesinden doğan borçları düzenlenmiştir. TBK m. 465'de işverenin ürünü kabul borcu, m. 466'da işverenin ücret ödeme borcu, m. 467'de ise işçinin çalışmasının engellenmesi durumunda işverenin ücret ödeme borcu düzenlenmiştir.

---

[123] Madde 112- *Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.*

a. Çalışma Koşullarının Bildirilmesi

Kanun'un iki fıkradan oluşan 462'inci maddesinde, evde hizmet sözleşmelerinde çalışma koşullarının işçiye bildirilmesi düzenlenmektedir. Madde İsviçre Borçlar Kanunu'nun 351A maddesini karşılamaktadır[124].

TBK. m. 462/I'e göre "*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*".

Buna göre, işveren, işçiye yeni bir iş verdiği sırada, genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirecektir. Ayrıca, işveren gerekiyorsa şu hususları da işçiye yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür:

- İşçi tarafından sağlanacak malzeme,
- Bu malzemenin sağlanması için kendisine yapılacak ödeme miktarı,
- İş için ödeyeceği ücret.

TBK. m. 462/II'ye göre "*işin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir*".

Maddenin ikinci fıkrası ile de bir yedek hukuk kuralına yer verilmiştir. Buna göre, eğer işçinin alacağı ücret daha önceden kendisine yazıyla bildirilmemişse, işçiye ödenecek ücretin miktarı o işte uygulanan alışılmış ücrete göre hesaplanacaktır.

Belirtelim ki, işverene yüklenmiş olan çalışma koşullarının bildirilmesi yükümlülüğü, evde hizmet sözleşmesinin yazılı olarak yapılması sonucunu doğurmamaktadır. Bu madde hükmüyle işverene sadece "*çalışma koşullarını yazılı olarak bildirme*" yükümlülüğü getirilmiştir.

b. İşverenin Ürünü Kabul Borcu

TBK. m. 465'te İsviçre Borçlar Kanunu m. 353'ü karşılayan düzenlemesinde, işverene işçi tarafından üretilerek teslim edilen ürünü, muayene ve ayıp bulunması halinde ihbar borçlarını düzenlemiştir.

[124] Madde gerekçesi.

TBK. m. 465'e göre "*İşveren, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceler; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir. Süresinde bildirim yapılmamışsa, ürün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılır*".

Söz konusu maddeye göre işverene işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceleme yükümlülüğü yüklenmiştir. Eğer işveren teslim edilen üründe bir ayıp tespit ederse bu durumu teslimden itibaren bir hafta içerisinde işçiye bildirmekle yükümlü olacaktır. Eğer işveren bu bildirimde bulunmazsa ürünü mevcut durumu ile kabul etmiş sayılacaktır.

Ürünün teslimi, işçi tarafından üstlenilen işin tamamlanması ile olur ve sözleşme ile üstlenilen borç, o iş için ifa edilmiş olacaktır. İşveren ürünü teslim aldığı tarihten itibaren, ürünün ayıplı olup olmadığını denetlemekle yükümlü olacaktır. Söz konusu madde düzenlemesine göre, teslimden itibaren bir hafta içinde[125] – varsa - ayıbı tespit etmeli ve işçiye bildirmelidir. Eğer işveren bu bildirimde bulunmazsa ürünü mevcut durumu ile kabul etmiş sayılacaktır. Son olarak belirtmek gerekir ki, ayıpların bildirimi bakımından herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir.

c. İşverenin Ücret Ödeme Borcu

İş sözleşmesinde işverenin en temel borcu işçinin çalışmasına karşılık "*ücret ödeme*" borcudur (İş Kanunu m. 32)[126]. Tipik çalışma ilişkileri bakımından İş Kanunu'na göre ücret en geç ayda bir ödenmelidir. Ancak bu süre iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleriyle bir haftaya kadar indirilebilmektedir (İş K. m. 32/V). Yine Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesi hükümlerine göre "*aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir*" (m. 406/I). Ancak evde hizmet sözleşmesinde ücretin ödenmesi ise çalışma ilişkisinin farklı niteliğinden dolayı farklı düzenlenmiştir.

TBK. m. 466/I'e göre "*Yapılan işin ücreti, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, onbeş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olarak çalıştırıldığı takdirde, ürünün her tesliminde ödenir*".

TBK.'da yer alan bu ücret düzenlemesine geçmeden önce ILO'nun 184 sayılı *Tavsiye Kararı*'nda yer alan ücrete ilişkin düzenlemeye de değinmek gerekecektir. Buna göre, *evde çalışanların asgari ücret oranları ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak belirlenmelidir* (m. 13).

---

[125] Bu bir haftalık süre, hak düşürücü süredir. Hem açık hem de gizli ayıplar bakımından uygulanmalıdır, **Karakışlak,** s. 235.

[126] **Mollamahmutoğlu / Astarlı**, s. 557.

Evde çalışanların ücretlerinin oranları tercihen toplu pazarlık yoluyla belirlenmeli, ya da toplu pazarlık yoksa yetkili makamın – evde çalışanlar ve bunların işverenleriyle ilgili kuruluşlara; bunların yokluğunda her ikisini en iyi temsil edecek durumda olan kuruluşlara – danıştıktan sonraki kararları ya da ulusal, sektörel veya yerel düzeyde diğer uygun ücret tespiti mekanizmaları ile belirlenmelidir.

Ücret oranları bu araçlardan biri ile belirlenmediği takdirde, evde çalışan ve işveren arasında anlaşma ile tespit edilmelidir (m. 14)[127].

Evde hizmet sözleşmesinde işverenin ücret ödeme süresine ilişkin bu düzenlemeye göre işçinin çalıştırılmasına göre iki farklı şekilde ödeme yapılabilecektir.

aa. İşçi Aralıksız Çalıştırılıyorsa

TBK. m. 466/I'e göre işçi işveren tarafından aralıksız çalıştırılıyorsa, işçinin ücreti olağan şekilde onbeş günde bir ödenecektir. Ancak işçinin rızası varsa ücreti ayda bir de ödenebilecektir[128].

Yapılan bu düzenleme ile TBK. m. 401 vd. maddelerinde düzenlenen hizmet sözleşmesinde işverenin ücret ödeme borcundan ayrı bir düzenlemeye gidilmiştir. Nitekim TBK. m. 406'ya göre "*Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir*".

Bunun yanında 4857 sayılı İş Kanunu m. 32/IV'e göre de işçiye ödenecek olan ücret en geç ayda bir ödenir. Bu süre iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilebilmektedir. Buna göre hizmet sözleşmesi ile çalıştırılan işçiye aksine anlaşma yoksa ücreti ayda bir (her ayın sonunda) ödenecek iken; evde hizmet sözleşmesi ile çalıştırılan işçiye ise aksine anlaşma yoksa ücreti onbeş günde bir ödenecektir. Madde de geçen "aralıksız çalıştırılma" deyimini ise işveren ile işçi arasında yapılan sadece bir ürünün teslimine ilişkin olarak yapılan bir evde hizmet sözleşmesi değil, sürekli olarak kurulmuş bir iş ilişkisi olarak anlamak gerekecektir.

bb. İşçi Aralıklı Çalıştırılıyorsa

TBK. m. 466/I'in ikinci kısmına göre işçi aralıklı olarak çalıştırılıyorsa ücreti her ürün tesliminde ödenecektir. Buna göre işçi ile işveren arasında yapılan hizmet sözleşmesi sürekli bir iş ilişkisine dayanmıyor bunun yerine örneğin iş

---

[127] **Alp / Sönmez,** s. 23-24.

[128] **Zevkliler / Gökyayla,** s. 452.

oldukça, malzeme geldikçe veya talep oldukça çalıştırılan bir işçi varsa bunun ücreti her ürün tesliminde ödenecektir.

ENGİN'e göre ev iş sözleşmesinin konusu parça başı iş olduğundan, üretilen mal birimine veya işin miktarına göre ödenen parça başı (akord) ücret ödenir[129]. Aynı görüşte olan ÖZDEMİR'e göre evde çalışmada genellikle işin niteliğine uygun olarak parça başına ücret ödenir[130].

ILO'nun 184 sayılı Tavsiye Kararı'na göre de *"parça başına ödenen belirli bir iş için, evde çalışan ücretlinin oranı işverenin işyerinde çalışan bir işçininki ile eğer böyle bir işçi yoksa ilgili bölge ve iş kolundaki başka bir işletmeninki ile karşılaştırılmalıdır"* (m. 15).

cc. Hesap Özeti Verilmesi

TBK. m. 466/II'ye göre "*Her ücret ödenmesinde işçiye, bir hesap özeti verilir. Hesap özetinde, varsa kesintilerin miktarı ve sebebi de gösterilir*". Yapılan bu düzenlemeye göre Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hizmet sözleşmesindeki ücret ödeme borcu ile İş Kanunu'nda yer alan işverenin ücret ödeme borcuna ilişkin düzenlemeye paralel bir hüküm getirilmiştir.

Buna göre, TBK. m. 407'ye göre "*Her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verilir*". 4857 sayılı İş K. m. 37'ye göre "*İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.*

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir".

Ücret ödemek işverenin borcu olduğundan bir uyuşmazlık halinde bunun ödendiğini işveren kanıtlamak zorunda olacaktır[131]. Bu konuda her türlü yasal delile dayanılabilecektir. Ücret hesap pusulası da bu konuda dayanılabilecek en önemli delillerdendir[132].

---

[129] **Engin,** s. 282.

[130] **Özdemir,** s. 129, 145.

[131] **Y9HD.,** T. 01.06.2006, E. 36947, T. 15997; Ercan **Akyiğit**, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2010, s. 133, (**Akyiğit,** *2010 Bası*).

[132] **Y9HD.,** T. 07.02.2005, E. 13587, T. 3167; **Akyiğit**, *2010 Bası,* s. 133.

d. Çalışmanın Engellenmesi Halinde Ücret Ödeme Borcu

TBK. m. 467'ye göre "*İşçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda işveren, bu hükümlere göre ücret ödemekle yükümlü değildir*".

Söz konusu maddeye göre işçiyi aralıksız biçimde işveren şu iki durumda ücret ödeme yükümlülüğü altında olacaktır.

aa. İşverenin Ürünü Kabulde Temerrüdü

İşçinin sözleşmeye uygun bir şekilde yerine getirdiği ve işverenine sunduğu ürünü işverenin kabulden kaçınması yani temerrüde düşmesi halinde işçisine ücretini tam olarak ödemekle yükümlü olacaktır.

Bu konuda da yine TBK.'da yer alan hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlere paralel bir düzenlemeye gidilmiştir. Nitekim TBK. m. 408'e göre "*İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez*". TBK. m. 467'nin m. 408'den farkı, m. 408'de işverenin kusurlu olarak edimi engellemesi veya kabulde temerrüde düşmesi söz konusu iken, m. 467'de işçinin kusurlu olmaksızın ve kişiliğinden kaynaklanan bir sebeple çalışmasının engellenmesi durumu düzenlenmiştir[133].

bb. İşçinin Kişiliğinden Kaynaklanan Sebeplerle ve Kusuru Olmaksızın Çalışmasının Engellenmesi

İşçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışması engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Mesela işçinin kusuru olmaksızın tutuklanmasında veya hastalanmasında işveren işçinin ücretini tam olarak ödemekle yükümlü olacaktır.

Madde düzenlemesinde işveren "*hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince*" işçisine ücret ödemekle yükümlüdür denilerek, TBK.'nın "***işverenin temerrüdü***"nü düzenleyen 408'inci maddeye atıfta bulunulmuştur. Ancak TBK. m. 408'e göre işverenin işçinin iş

[133] **Karakışlak,** s. 237.

görme edimini yerine getirmesini kendi kusuruyla engellemesi gerektiği halde m. 467'ye göre işverenin kusuruna gerek yoktur. Sadece işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde işveren ücretini tam olarak ödemekle yükümlü olacaktır.

Ayrıca TBK. m. 467'nin ikinci cümlesine göre yukarıda belirtilenler dışında kalan diğer durumlarda, işçi çalışamazsa, işveren ona ücret ödemekle yükümlü olmayacaktır. Başka bir ifadeyle, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü, maddenin birinci cümlesinde sayılan iki durumla sınırlıdır.

E. Sözleşmenin Sona Ermesi

TBK. m. 468'de evde hizmet sözleşmesinin sona ermesi düzenlenmiştir. Söz konusu maddede deneme süreli sözleşme yapılması, belirsiz süreli sözleşme ve belirli süreli sözleşme düzenlenmiştir.

1. Deneme Süreli Sözleşme

TBK. m. 468/I'e göre "*İşçiye deneme amacıyla bir iş verilmişse, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme deneme süresi için kurulmuş sayılır*". Buna göre evde hizmet sözleşmesinde işçiye deneme amaçlı olarak iş verilmesi durumunda sözleşme kural olarak deneme süresi için kurulmuş sayılacaktır[134].

Deneme süreli iş sözleşmeleri, tarafların sözleşmeyi devam ettirip ettirmeme kararlarını saklı tuttukları bir başlangıç süresinin bulunduğu sözleşmelerdir[135]. Deneme süreli iş sözleşmelerinin kurulabilmeleri için sözleşmenin belirli ya da belirsiz olmasının bir önemi yoktur[136]. Ancak bir iş sözleşmesinin deneme süreli kurulabilmesi için bunun taraflarca açıkça kabul edilmiş olması gerekmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nda da buna paralel bir düzenleme yapılmış "*işçiye deneme amacıyla bir iş verilmişse*" denilmiştir.

İş Kanunu m. 15'de de deneme süreli iş sözleşmeleri düzenlenmiştir. Buna göre "*Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır*".

---

[134] **Mollamahmutoğlu / Astarlı,** s. 458.

[135] **Sümer**, s. 47; **Mollamahmutoğlu / Astarlı,** s. 449.

[136] **Akyiğit**, *2010 Bası,* s. 112; **Mollamahmutoğlu / Astarlı,** s. 450.

Deneme süresi içerisinde taraflarda herhangi birisi diğerinden hoşnut kalmadığını yani denemenin olumsuz sonuçlandığını belirterek sözleşmeyi sona erdirebilir. Bunda dolayı da diğer tarafa herhangi bir tazminat vs. ödemesi de gerekmez. Deneme süresi içerisinde sözleşme sona erdirilmediğinde denemenin başarılı olduğu kabul edilir ve iş sözleşmesi kesin olarak bağlayıcı bir hal alır. Bundan sonra ancak diğer yollardan biri ile sona erdirilebilir[137].

Deneme süresi ise TBK. m. 433'de düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, "*Taraflar, hizmet sözleşmesine iki ayı aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabilirler. Deneme süresi konulmuşsa taraflar, bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler*".

Buna göre evde hizmet sözleşmesinde de taraflar sözleşmeyi deneme süreli yapmışlarsa bunun süresi en fazla iki ay olacaktır. Bu iki ay içerisinde de taraflar sözleşmeyi fesih sürelerine uymak zorunda olmaksızın sona erdirme imkânlarına sahip olabileceklerdir. Ayrıca bir tazminat da ödemek zorunda olamayacaklardır.

Ancak hemen şunu belirtelim ki, bu deneme süresi içerisinde de işçinin çalıştığı süre içerisinde ücret ve diğer hakları saklı olacaktır. Nitekim bu durum TBK. m. 433/II'de "*işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır*" denilerek açıkça belirtilmiştir.

2. Belirsiz Süreli Sözleşme

TBK. m. 468/II'ye göre "*işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır*".

İş sözleşmeleri kural olarak belirsiz sürelidir[138]. İş ilişkisinin belirli bir süreye ilişkin olarak yapılmadığı halde yapılan sözleşme belirsiz süreli sayılır (İş Kanunu m. 11)[139]. Evde hizmet sözleşmesi bakımından da işçi işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreli yapılmış sayılacaktır[140]. Belirsiz süreli iş sözleşmelerini TBK. m. 431'e göre sözleşmenin taraflarından her birinin, fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı vardır.

Fesih bildirim süreleri ise TBK. m. 432'de düzenlenmiştir. Buna göre "*Belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Hizmet sözleşmesi; bildirimin diğer tarafa ulaşmasından başlaya-*

---

137 **Akyiğit**, *2010 Bası,* s. 112.

138 **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan**, s. 61.

139 **Çelik**, s. 87.

140 **Zevkliler / Gökyayla,** s. 452.

rak, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı hafta sonra sona erer. Bu süreler kısaltılamaz; ancak sözleşmeyle artırılabilir. İşveren, fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet sözleşmesini feshedebilir. Fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur; sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır. Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hâllerde fesih bildirim süreleri işlemez".

3. Belirli Süreli Sözleşme

TBK. m. 468/II'ye göre "*diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir*". Buna göre işçi aralıksız olarak çalıştırılmıyorsa işçi ile işveren arasında yapılan sözleme belirli süreli sözleşme kabul edilecektir[141].

İş sözleşmesinin tarafları, yaptıkları iş sözleşmesinin belirli bir süre için hüküm ifade edeceğinin kararlaştırmışlarsa, bu iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir[142]. İş Kanunu'na göre tarafların iş sözleşmesine sadece süre veya bitiş tarihi koymak suretiyle bir iş sözleşmesini belirli süreli olarak yapabilmeleri mümkün değildir. Belirli süreli iş sözleşmesi ancak belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılabilir[143]. İş Kanunu'nda bu şekilde konulan bu kuraldan farklı olarak TBK'da iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması işçinin işveren tarafından aralıksız çalıştırılıp çalıştırılmamasına göre belirlenmiştir. Burada bir adi karineye yer verilmiştir. Bu düzenleme ile İş Kanunu bakımından istisna olan belirli süreli iş sözleşmesi evde çalışma bakımından kural haline gelmiş olacaktır[144].

Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi ise TBK. m. 430'da düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin birinci fıkrasına göre "*belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer*".

Belirli süreli yapılan sözleşmenin sürenin sona ermesine rağmen devam etmesi mümkündür. Bu durumda belirli süreli sözleşme, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir (m. 430/II).

---

141 **Zevkliler / Gökyayla,** s. 452.

142 **Sümer**, s. 42.

143 **Sümer**, s. 43.

144 **Civan,** s. 550.

Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder (m. 430/III).

Sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür (m. 430/IV).

4. Sözleşmenin TBK. m. 468 Dışında Bir Halle Sona Ermesi

Evde hizmet sözleşmesi 468'inci maddede sayılan haller dışında sona ermiş ise, m. 469 uyarınca hizmet sözleşmesi gereğince genel hükümlerin uygulanması gerekmektedir. Nitekim TBK. m. 469'a göre *"Pazarlamacılık sözleşmesine ve evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır".* Burada kast edilen TBK'da düzenlenmiş olan hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerdir. Doktrinde bu sebeple evde hizmet sözleşmesine İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Ancak aksi görüşte olanlara göre, evde çalışan işçi işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı hallerde, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi halinde kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına ve diğer işçilik alacaklarına hak kazanması gerekir[145]. İşçiyi koruma amacına uygun olarak evde çalışanların İK. kapsamında olması daha uygun olacaktır. Nitekim özellikle işçilerin bağımlılık unsurunun göstergesi olan işverenin işçi üzerindeki yönetim ve kontrolünün ev çalışmalarında zayıfladığı gerekçesiyle ev çalışması yapanların İK. kapsamına çıkarılması çelişki olarak görülmüştür[146].

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, İK. m. 4'te Kanunun uygulanamayacağı haller belirtilmiştir. Bunlar arasında "evde hizmet sözleşmesi" bulunmamaktadır. Her ne kadar 4'üncü maddede yer alan *"Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde"* ifadesi evde hizmet sözleşmesini hatırlatsa da evde hizmet sözleşmesinin tümüne şamil değildir. Buna göre üçüncü dereden sonraki hısımlarla yapılan evde al işleri ya da bunlarla dahi olsa el işi olmayan işleri evinde gören veyahut tek başına evde çalışan işçiler bu istisnaya dahil olmayacaktırlar[147]. Bu sebeple bu işçilerin İş Kanunu'nun işçilere vermiş olduğu iş sözleşmesinin haksız feshinin sonuçlarından ve diğer işçi alacaklarından faydalandırmamak için bir sebep bulunmamaktadır.

---

[145] **Karakışlak,** s. 239.

[146] **Özdemir,** s. 149.

[147] **Karakışlak,** s. 239.

Son olarak belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin genel hükümler, hakkında özel düzenleme bulunmayan evde hizmet sözleşmesine de uygulanır. Evde hizmet sözleşmesini fesih bildirimi olmaksızın sona erdiren haller tarafların anlaşması, işçinin ölümü örnek olarak verilebilir. Bunun yanında haklı nedenle fesih vb. diğer fesih yolları ile de sözleşme sona erebilir[148].

İK. tabi evde çalışanlar için de (İK. m. 4'teki istisna dışındakiler) 1475 s. İK. m. 14'te düzenlenen koşullarla kıdem tazminatına da hak kazanabileceklerdir[149].

Evde çalışan işçinin yıllık ücretli izin alacağı, fazla çalışma ücreti vb. işçilik alacakları bakımından ise, işçinin çalışma şekli ve koşulları değerlendirilmek suretiyle, hak edebileceği alacakların orantılı bir şekilde hesaplanması gerekir[150].

ILO'nun 184 sayılı Tavsiye Kararı'nda da buna ilişkin bir düzenleme bulunmaktadır. Buna göre 27. maddede *"iş sözleşmesinin feshi ile ilgili evde çalışanlar da tıpkı diğer işçilere sağlandığı gibi aynı korumadan yaralanmalıdır"* şeklinde düzenlemeye gidilmiştir.

Ayrıca 25. maddede evde çalışanların sosyal güvenlik korumasından yararlanması gerektiği belirtilmiştir[151].

SONUÇ

Esneklik geçmişte iş süresi, iş ilişkileri, sosyal güvenlik düzenlemeleri gibi standart düzenlemelerden uzaklaştırılması ve böylelikle iş organizasyonunda esnek uzmanlaşmayı ve toplumu etkileyen değişmelerin yansımasıdır.

Esnekliğin nedenselliği açısından etkili olan faktörler şu şekilde sıralanabilir;

1. Teknolojik Gelişmeler
2. Küreselleşme ve Ekonomide Artan Küresel Rekabet
3. Yeniden Yapılandırma Politikaları
4. Üretim ve İş Organizasyonu Yapısındaki Değişim
5. İşçiyi Zamanını Kullanmada Söz Sahibi Kılmak

---

148 **Engin,** s. 285.

149 **Engin,** s. 285.

150 **Karakışlak,** s. 240.

151 **Alp / Sönmez,** s. 26.

Türkiye'de 1980 yılı ile birlikte benimsenen ihracata dönük sanayileşme politikası ile birlikte evde çalışma büyük bir önem kazanmıştır. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında da bu duruma değinilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de evde çalışmaya ilişkin olarak 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararı evde çalışmaya ilişkin olarak uluslarası anlamda düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ülkemizde de Yeni Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesine kadar bu konuda açık yasal düzenleme yapılmamıştır. Bu süre zarfında bu tür çalışmalar *"kendi ad ve hesabına çalışma"* olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca 818 sayılı Borçlar Kanunu 322'inci maddesinin de evde çalışmaya uygulanabileceği belirtilmiştir.

Evde çalışma, bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracı denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya bir malın sağlanması olarak tanımlanabilir.

Evde çalışmanın işçiler bakımından rahat çalışma, iş stersinden uzak kalma gibi olumlu yönleri bulunurken; özellikle ücret bakımından ha düşük ücrete çalıştırılma, ücretli izin hakkı, kıdem tazminatı hakkı vb. haklardan yoksun kalma ihtimalleri gibi olumsuz yönleri de bulunmaktadır. İşverenler bakımından ise, ücretin yanında diğer mali külfetlerin azalması bakımından olumlu yönleri bulunurken, işçisinin denetim ve gözetimi altında bulunmamasından kaynaklanan olumsuz yönleri de bulunmaktadır.

04.02.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun kabulüyle birlikte uygulamada sıkça karşılaşılan bu sözleşme türüne yer verilmiştir. *"Evde Hizmet Sözleşmesi"* başlığı ile *461- 469.* maddeler arasında düzenlenmiştir.

TBK *m. 461*'de evde hizmet sözleşmesinin tanımı*, m. 462*'de çalışma koşullarının işveren tarafından işçiye bildirilmesi, *m. 463-464*'de işçinin özel borçları, m. *465-467*'de işverenin özel borçları, *m. 468*'de evde hizmet sözleşmesinin sona ermesi ve son olarak da *m. 469*'da evde hizmet sözleşmesi için hüküm bulunmayan hallerde hizmet sözleşmesinin uygulanacağı hükmüne yer verilmiştir.

İK. m. 4'te kanunun uygulanamayacağı iş ve iş ilişkileri sıralanmıştır. Bu sıralama sınırlı sayıda olup, bu ilişkilerin dışında kalan iş ilişkilerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı değerlendirilmektedir. Bu sebeple evde çalışmaya İş Kanunu hükümlerinin uygulanmaması için hiçbir sebep bulunmamaktadır.

Dünyada ve ülkemizde uzun yıllardır uygulanmakta olan evde çalışma ya da evde hizmet sözleşmesi adı verilen bu çalışma türünün 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle beraber yasal dayanak bulmuş olması sevindiricidir. Bunun yanında öteden beri gelen değerli öğreti görüşleri ve Yargıtay içtihatları ile de bu çalışma türünün daha da zenginleşeceği aşikârdır.

KAYNAKÇA

AKTAY, Nizamettin / **ARICI**, Kadir / **SENYEN – KAPLAN**, E. Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 9. Bası, Ankara 2013.

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2010 (Akyiğit, 2010 Bası).

ALP, Elif / **SÖNMEZ**, Alev, 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi, TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 23 S. 5-6, Ağustos – Kasım 2011.

CENTEL, Tankut, "*Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması*", TİSK Akademi, C. 6, S.12, Ankara 2011.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, "*İş Kanununda Değişiklik Öngören Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Tasarıların Genel Olarak Değerlendirilmesi*", TİSK İşveren Dergisi, Ocak - Şubat 2012.

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2010.

EKONOMİ, Münir, "İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS), Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) konulu toplantıda sunulan tebliğ, (Antalya 27-30 Nisan 1995), Ankara, 1995.

ENGİN, Murat, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000.

ERDENK, Erdem, İş Hukukunda İsimsiz (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.

EYRENCİ, Öner, Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 46 Yıl. 2003.

EYRENCİ, Öner / **TAŞKENT**, Savaş / **ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006.

ILO: Flexible, s. 200, Part Time Work In Canada: Report Of The Commission Of Inquiry Into Part-Time Work, Canada 1983.

ILO, Report For Discussion At The Tripartite Meeting Of Experts On Working-Time Arrageents (17-21 October 2011), Working Time İn The Twenty-First Century.

ILO: Word Labour Report; Flexible Working Hours, (Flexible) Geneva 2000.

KARAKIŞLAK, Sahra, "*Yeni Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma*", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hukuk Dergisi, Y. 2012, C. 8, S. 89-90.

KAVİ, Ersin / **KOÇAK**, Orhan, Bilgi Toplumunda Çalışmanın Etik Boyutu, Sosyal Siyaset Konferansları, S. 55, 2010/2.

KOSSEK, E. Ellen / **MİCHEL**, Jesse S., "*Flexible Work Schedules",* APA Handbook of İndustrial and Organizational Psycholocy, Vol. 1, Washington DC.

KOYUNCU, Ayşe Gözde, Enformal Sektörde Kadın Emeği: Evde Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara 2006.

KUZGUN, İnci Kaygan, Türkiye'de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi, Journay Of Yaşar University, 2(8).

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / **ASTARLI**, Muhittin İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.

ÖZDEMİR, Burhan, "Ev Çalışması", Kamu – İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4 S.2, Haziran 1997.

ÖZDEMİR, Burhan, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1998, (Karar İnceleme).

ÖZMEN, Zeynep, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nda Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli 2006.

NOYAN, Mehmet Ali, Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir 2007.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, İş Gücü Piyasası Özel Komisyonu Raporu, Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu, Ankara 2001.

SUBAŞI, İbrahim, "*İş Hukukunda Çalışma Süreleri"*, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınları, 6. Bası, İstanbul 2010.

ŞEN, Murat "*Esnek Çalışma Bağlamında Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları*", Hukuk Biliminin Güncel Sorunları 3. Uluslararası Kongre Bildiri Kitabı, Cilt 2, 4-6 Mayıs Samsun-TÜRKİYE, s. 411, (Şen, *Esnek Çalışma*).

TAN, Gizem, Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2007.

TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin), TS / SKD / İS / 09-07, 23 Temmuz 2009.