

TÜRK İŞ HUKUKUNDA EVDE ÇALIŞMA

Fethiye Nur AĞAR¹

Öz

Bilim ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte uzaktan çalışma iş modelleri de gelişmeye başlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Konseyi, uzaktan çalışma modellerinden evde çalışma hakkında raporlar yayınlayarak bu alanda ortaya çıkan sorulara çözüm aranmıştır. Hukukumuzda evde çalışma ilk olarak TBK Evde Hizmet Sözleşmesi Hükümleri ile düzenlenmiştir. Gelişmeler ile birlikte yeni düzenlemelere ihtiyaç olmuştur. 4857 Sayılı İş Kanun'unda 2016 yılında değişiklik yapılarak uzaktan çalışma içerisinde evde çalışma hükümlerine yer verilmiştir. Bu düzenleme ile evde çalışmanın tüm sorunlarına çözüm bulunamamıştır. Halen gelişmekte olan uzaktan çalışma modellerine yönelik ayrıntılı düzenleme yapılması ihtiyacı bulunmaktadır. Çalışmamızda evde çalışma sözleşmesinin tanımı ve unsurlarından genel olarak bahsedilmiş devamında evde çalışanın ve işverenin borçlarının neler olduğu, evde çalışma sözleşmesinin nasıl sonlandığını ve uygulamada karşılaşılabilecek sorunlara hangi kanun maddesinin uygulanacağı gibi sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Evde Çalışma
Uzaktan Çalışma
Evde Hizmet Sözleşmesi
Esneklik

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi : 08.03.2023
Kabul Tarihi : 11.09.2023
E-Yayın Tarihi : 15.10.2025
DOI : 10.58702/teyd.1262011

¹ Avukat, e-posta: fethiyenuragar2@gmail.com, ORCID: 0009-0005-7099-8624.

WORKING AT HOME IN TURKISH LABOR LAW

Abstract

With the development of science and technology, telecommuting business models have also started to develop. The International Labor Organization (ILO) and the Council of Europe have published reports on telecommuting models of work at home and sought solutions to the questions arising in this field. In our law, home working was first regulated by the TCO Home Service Contract. New regulations have been needed with the developments. Labour Law No. 4857 was amended in 2016, and the provisions on home working were included in remote working. This regulation did not find a solution to all the problems of working at home. There is a need to make detailed regulations for remote working models that are still developing. In our study, the definition and elements of the home working contract are mentioned in general, and answers are searched to questions such as what the obligations of the employer are, how the home working contract is terminated and which article of law will be applied to the problems to be encountered in practice.

Keywords

Work at Home
Remote Work
Home Service Agreement
Flexibility

Article Info

Research Article

Received : 08.03.2023
Accepted : 11.09.2023
Online Published : 15.10.2025
DOI : 10.58702/teyd.1262011

Kaynakça Gösterimi: Açar, F. N. (2025). Türk iş hukukunda evde çalışma. *Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 6 (3), 432-452.

Citation Information: Agar, F. N. (2025). Working at home in Turkish labor law. *Journal of Society, Economics and Management*, 6 (3), 432-452.

GİRİŞ

Evde çalışmanın uygulama alanı ülkemizde ve dünyada eski zamanlara dayanmaktadır. Günümüzde teknolojik gelişmelerin artması ve Covid-19 salgınının ortaya çıkmasıyla birlikte evde çalışma daha da önem kazanmıştır. Eski dönemde evde çalışma ile iş görme hallerinde emeğin ön planda olduğu, yeni dönemde ise emeğin yanında teknolojinin ve iletişim araçları kullanımının artmasıyla evde çalışma modeli modern bir bakış açısı kazanmıştır.

Evde çalışma ilk olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) içerisinde Evde Hizmet Sözleşmesi başlığı altında düzenlenmiş ancak iş kanununda bu konuda özel bir düzenleme yapılmamıştır. 2016 yılında 4857 Sayılı İş kanunda yapılan değişiklikler ile uzaktan çalışma düzenlemesinin içerisinde evde çalışma başlığı ile düzenlenmiştir. İş kanunda evde çalışmaya ilişkin ayrıntılı düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu nedenle ortaya çıkan sorunlara cevap bulunamadığı hallerde evde hizmet sözleşmesi ile ilgili TBK maddeleri uygulama alanı bulur. Bu hükümlerle de sorunlara cevap bulunamaz ise TBK genel hükümleri uygulanır.

5 bölümden oluşan çalışmamızda ilk bölümde evde çalışma sözleşmesinin tanımı ve özelliklerinden, ikinci bölümünde evde çalışmanın unsurlarından bahsedilmiştir. Çalışmanın üçüncü ve dördüncü bölümünde evde çalışanın ve işverenin borçlarının neler olduğu, uygulamada karşılaşılabilecek sorunlara hangi kanun maddesinin uygulanacağı gibi sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise evde çalışma sözleşmesinin sona erme hallerinden bahsedilmiştir.

1. Evde Çalışmanın Tanımı ve Özellikleri

Evde çalışma ise işin gerekleri doğrultusunda, bir işverenin veya aracının talebi doğrultusunda, işçinin evi veya seçtiği herhangi bir yerde, ücret karşılığı mal veya hizmet sağlanması şeklinde tanımlanabilir (Civan, 2010, s. 525-527; Demirezen, 2018, s. 249 Emirmahmutoğlu, 2015, s. 49). Evde çalışma ile paketleme, sarma, kutulama, el işi, oyuncak üretimi gibi alanlarda görülmekle birlikte çeviri, redaksiyon, mimarlık, reklamcılık gibi entelektüel alanlara da yayıldığı görülmektedir (Kandemir, 2014, s. 145).

Uzaktan çalışma ise İş Kanunu m.14/4'de işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır. Evde çalışma ise uzaktan çalışmanın bir alt türü olarak düzenlenmiştir. Evde çalışma uzaktan çalışmadan farklı olarak teknolojik aletler kullanılmamaktadır. Bunun getirisi olarak işveren ve çalışan arasındaki bağımlılık daha da azalmıştır.

Evde çalışma sözleşmesinde çalışanlar çalışmalarını klasik işyerinden uzakta yerine getirme özelliği bakımından tele çalışma ile benzerlik göstermektedir. Tele çalışma, tele çalışanın işini işyerinden uzakta evinde veya başka bir yerde yerine getirmektedir. Ancak evde çalışmadan farklı olarak işi yerine getirirken bilgi ve iletişim araçlarını kullanmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak evde çalışma sözleşmesinde işçi daha serbest bir çalışma sürdürür ve sonuç odaklı çalışırken uzaktan çalışma sözleşmesiyle teknoloji ve iletişim araçları sayesinde iş edimini yerine getirirken işverene daha çok bağlıdır (Aydınöz, 2014, s. 22).

Evde çalışmanın konusunu oluşturan çalışmalar sırf iletişim araçlarının kullanılması sebebiyle uzaktan çalışma niteliği kazanmaz. Örnek vermek gerekirse, evde çeviri işi yapılırken bilgisayarın kullanılması ve çalışmalarını işverene e-posta yoluyla göndermesi ile çalışma etele çalışma niteliği kazanmaz (Civan, 2010, s. 537).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Konferansı 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 Sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararında Evde çalışma sözleşmesine ilişkin düzenlenmeler yapılmıştır. Bu düzenlemelere göre evde çalışma; ülkede yürürlükte olan hukuk kuralları ve mahkemelerin vermiş oldukları kararlar doğrultusunda, işçinin evinde veya klasik anlamda işyeri dışında olmak üzere herhangi bir yerde, iş ilişkisi doğrultusunda ücret karşılığı mal veya hizmet sunmasıdır (Aydınöz, 2014, s. 7; Dulay, 2016a, s. 46).

Sözleşmenin 1/b maddesinde evde çalışan kişinin, düzenli ve süreklilik arz eden bir şekilde evde çalışma yapması gerektiği ve iş sözleşmesi hükümleri uyarınca çalışmalarını sürdüreceği ifade edilmiştir. Evde çalışanın işi süreklilik arz etmemesi halinde evde sözleşme kapsamında olmayacağından bahsedilmiştir (Dulay, 2016a, s. 125).

Evde çalışanlar iş sözleşmesi ile çalıştığı için İş Kanunu uygulama alanı bulur. İş kanunu m.4/d deki istisnalar dışında kalan işçi-işveren ilişkilerinin tamamına uygulanır. Öğretideki iş kanunu ve TBK'nın birlikte uygulanacağı yönündeki görüşler İş Kanundaki 2016 değişikliğiyle ortadan kalkmıştır (Kandemir, 2014, s. 143; Süzek, 2017, s. 294). Evde çalışma sözleşmesine iş kanununda yapılan düzenleme doğrultusunda evde çalışma ile ilgili özel hüküm bulunmayan hallerde iş kanunun diğer hükümleri uygulanır. Uyuşmazlık konusuna iş kanununda uygulanacak hüküm bulunmaması halinde TBK Evde hizmet sözleşmesinin ilgili maddeleri uygulanır. Evde hizmet sözleşmesi hükümlerinde uygulanacak hüküm bulunmaması halinde ise TBK genel hükümleri uygulama alanı bulur.

Uygulamada ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, İş Kanun'unda yapılan düzenlemelerin yeterli olmaması durumunda, daha ayrıntılı düzenlemeleri bulunan TBK hükümleri uygulanır. Evde hizmet sözleşmesinin düzenlendiği TBK maddelerinde bulunan hükümler uyuşmazlığın çözümünde uygulanması yeterli değil ise TBK'daki genel hükümlerine göre çözüm aranmaktadır (Dulay, 2016a, s. 161).

TBK'nın evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ve İş kanununun 8. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin yapılmasında şekil serbestisi bulunurken bazı atipik iş sözleşmelerinde işçinin korunması açısından şekil zorunluluğu getirilmiştir. İş kanunun 14. maddesi uyarınca evde çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması zorunlu şekil şartıdır. İlgili hükümde yapılacak olan evde çalışma sözleşmesinde bulunması gereken unsurların ayrıntılı olarak düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Evde çalışmada yazılı şekil şartının zorunlu tutulması, işçinin yapmış olduğu işi görmezden gelinmesinin önüne geçmek ve işçinin kayıt dışı olarak çalışmasını engellemek için tedbir almaktır (Öncü, 2023, s. 56).

Uzaktan çalışma sözleşmelerine her ne kadar yazılı sözleşme yapma şartı getirilmiş olsa da işveren veya çalışan iş sözleşmesini yapmaktan kaçınması durumunda, çalışanın veya işverenin mağdur olmaması için genel iş sözleşmesi kuralarına gidilmelidir. Bu durumlarda çalışmanın tespit edilmesi halinde çalışan iş sözleşmesi hükümlerine göre haklarını elde edebilecek ve borçlarını yerine getirmesi gerekecektir (Öncü, 2023, s. 56).

2. Evde Çalışmanın Unsurları

Evde çalışma atipik bir sözleşme olması sebebiyle unsurlarının belirlenmesinde farklı görüşler ortaya çıkmaktadır. Bu durum evde çalışma unsurlarının farklı kaynaklarda farklı şekillerde sınıflandırılmasına ve yazarlar arasında farklı görüşlerin çıkmasına sebebiyet vermiştir. Evde çalışmanın ilk tanımında, işin evde yapılması ve karşılığında ücret alması şeklindedir (Mircan, 2019, s. 49). Diğer görüşteki yazarlar ise iş görme karşılığında ücret alma ve bağımlılık unsuru şeklinde sınıflandırmışlardır (Alp, 2012, s. 43-48). İş Kanunu m.14'ün gerekçesinde yer alan açıklamalara göre, evde çalışmanın unsurları; iş görme, iş görmenin karşılığında ücret alma ve işçi işveren arasında bağımlılık unsurlarından bahsedilmiştir (Dulay, 2016a, s. 151). Evde çalışmanın en önemli unsurlarından biri işin yerine getirildiği yer işyerinin dışında olmasıdır. Bu unsur neticesinde işverenin denetim unsurunun azaldığı görülmüştür; bu durum işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsurunu zayıflatmıştır (Mircan, 2019, s. 49-50).

2.1. Bağımlılık Unsuru

İş sözleşmesine dayanılarak yapılan çalışmalarda mutlaka işverenin bulunduğu ya da işverene ait bir işyerinde işin görülmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. Evde çalışmada işçi işin gerekleri doğrultusunda işini evde görmesinden kaynaklı işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsuru zayıfladığı görülmektedir (Alp, 2012, s. 79; Süzek, 2017, s. 294). Bağımlılık unsurunun zayıflamasıyla birlikte iş sözleşmesi ilişkisinin tespitini güçleştirmektedir (Eren, 2017b, s. 571; Tan, 2007, s. 27). Bu durumda evde çalışma sözleşmesinde bağımlılık ilişkisinin olmadığını söylemek doğru değildir çünkü işçi işverenin talimatları doğrultusunda işi yerine getirmektedir. İşçi ile işveren arasında az olmakla birlikte bağımlılık unsuru bulunduğu kabul edilmektedir (Dulay, 2016b, s. 288-289; Öncü, 2023, s. 48).

Üç farklı bağımlılık unsuru bulunmaktadır. Bunlar; hukuki, teknik ve ekonomik bağımlılıktır (Çelik vd., 2018, s. 133; Mircan, 2019, s. 8-9).

Ekonomik bağımlılık unsuru ile anlaşılması gereken, evde çalışan işçi işini görmeye devam ederek mal veya hizmet edimi karşılığında işverenden ücret almaktadır (Mircan, 2019, s.9). İşçi aldığı ücretler ile yaşamını idame ettirmektedir. Bu durumda işçinin ekonomik anlamda işverene bağımlı olduğu anlaşılmaktadır.

Teknik olarak bağımlılık unsurunda el emeğinin fazla olduğu çalışmalarda işveren; iş aletlerinin nasıl kullanılacağına ilişkin teknik bilgiyi gerektiren bilgilerin verilmesini, işin nasıl yapılacağını ayrıntılı şekilde evde çalışana bildirmelidir (Dulay, 2016a, s. 91).

Hukuki bağımlılık unsurunda işçi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda ve işverenin denetiminde işini görmelidir. Evde çalışma durumunda bu bağımlılığın ortaya çıkması için işverenin yönetim ve denetim haklarını kullanabilmesi, iş sözleşmesi ile bazı kuralların belirlenmesi sonucunda hukuki bağımlılık kurulmuş olmaktadır. Aksi halde hukuki bağımlılık ortaya çıkmaz (Dulay, 2016a, s. 99). Günümüz teknolojik şartlarında işveren her zaman evde çalışana emir ve talimat verebilir veya işin denetimini yapabilmektedir (Mircan, 2019, s. 53). Hukuki bağımlılıkta tüm bu şartlar dışında işin işverenin yararına yapılması halinde de hukuki bağımlılığın varlığı kabul edilmektedir.

Somut olayda, davacının serbest avukat olarak ayrı ve bağımsız bir bürosunun bulunduğu, kendisine verilen iş ve işlemleri aldıktan sonra, kendi belirlediği iş organizasyonu ve çalışma programı içerisinde, işverenin çalışma dönemi, mesai ve iş konusunda herhangi bir talimatı olmadan takip edip sonuçlandırdığı sadece iş sahibi davalıya yapılan iş ve işlemlere ilişkin olarak bilgi ve raporlar verdiği belirlenmiştir. Bu durumun iş sahibi davalıya bağımlı bulunmaması ve davalı şirketin kendi bünyesinde çalıştırdığı sigortalı avukatlarının da bulunması dikkate alındığında, taraflar arasındaki hukuki ilişkide iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan hukuki ve kişisel bağımlılığın varlığından söz edilemeyeceği açıktır. (YHGK, E.2015/22-3235, K.2017/381, KT.01.03.2017; YHGK, E.2004/10, K.2005/26, KT.02.02.2010, 2023).

2.2. Ücret Unsuru

Evde çalışma sözleşmesinde, işçi işverenin işini görmesi karşılığında ücrete hak kazanır. Ücret esaslı bir unsur olup evde çalışanın işi görmesi ile birlikte ücreti işveren tarafından ödenmektedir (Karaca, 2012, s. 379-381).

Ücretin ödenmesi belirli bir zaman çalışma ile ödenebilirken, belirli bir işin görülmesi sonucunda ortaya çıkan parça veya ürün başına da ücret ödemesi yapılabilmektedir. Evde çalışmada en çok görülen ücret ödemesi ise belirli işin yapılması sonucunda ücret ödenmesidir. Bunun sebebi işverenin evde çalışan üzerinde denetiminin oldukça az olmasına bağlıdır (Narmanlıoğlu, 2014, s. 290).

İşveren evde çalışanın işin niteliği gereği yapılan giderleri karşılamak zorundadır. TBK m.418'de düzenlemeye göre iş sözleşmesinde özel düzenleme yapılmamış ise işin sonunda ücret ödenirken masraflar da ödenmektedir. İşçi düzenli olarak masraf yapıyor ise en az ayda bir kere yapılan masraf oranında avans verilir (Aydınöz, 2014, s. 148).

2.3. Çalışmanın Evde veya İşyeri Dışında Yapılması Unsuru

İş Kanununun 2. maddesinde klasik anlamda iş yerinin tanımı yapılmış olup bu tanımla evde çalışma sözleşmelerinden ayıran temel unsur evde çalışanın iş görme borcunu işyerinin dışında evinde yerine getirmesidir (Koyuncu, 2006, s. 64). Bu durum evde çalışma sözleşmesinin en belirgin özelliklerindendir. Bu özellik evde çalışmayı diğer iş sözleşmelerinden ayırmak için kullanılır (Aydın, 2008, s. 369).

ILO'nun yayınladığı 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiyesinde işyeri tanımında, evde çalışanın evinde veya işverenin klasik işyerinden farklı bir yerde olmak kaydıyla kendinin seçeceği diğer yerler şeklinde yer verilmiştir (Dulay, 2016a, s.161; Sayın, 2013, s. 17). Teknolojinin gelişmesi ile birlikte uzaktan çalışma modelleri ile iş sözleşmesi yapılma oranları artmıştır. Son dönemlerde meydana gelen Covid-19 salgını sonucunda tüm dünyada ilan edilen pandemi ile birlikte bu oranlar daha da artmıştır (Bozkurt, 2022, s. 33-34).

3. Evde Çalışanın Yükümlülükleri

3.1. İş Görme Yükümlülüğü

Evde çalışma sözleşmesinde işçi ve işverenin karşılıklı borçları bulunmaktadır. Evde çalışanın sözleşmeden doğan borçlarından ilki sözleşmede kararlaştırılan yerde genellikle evde üzerine düşen işi yerine getirme borcudur. El emeği ya da fikri nitelikteki yazılım,

tasarım, mimari projeler gibi işler de evde çalışmanın konusunu oluşturabilir (Süzek, 2017, s.248).

Evde çalışma sözleşmesinde çalışanın işi şahsen yerine getirme zorunluluğu vardır (Dulay, 2016b, s.287; Kara, 2022, s.39). Bazı hallerde bu kurala istisna getirilmiştir. İş görülmesi sırasında evde bulunan aile fertleri işin görülmesine yardımcı olabilirler bu durum iş görme olarak değil yardım etme olarak kabul edilmelidir (Karaca, 2012, s. 379).

İşveren iş sözleşmesi kapsamında işçisi üzerinde yönetim hakkına sahiptir. Bu hak doğrultusunda işveren işçisine emir ve talimat verme yetkisine sahiptir. İşveren, çalışanına işe başlamadan önce veya işi yaptığı sırada işin nasıl yapılacağı yönünde emir ve talimatlarını evde çalışanına iletebilir. Evde çalışan talimatlar doğrultusunda işi görmekte ve yapmış olduğu işlerin sonucunda işverene iletmesi gereken bilgileri iletmekle yükümlüdür (Alp, 2012, s.88)

Evde çalışma sözleşmesinde yönetim ve denetim hakkı İş Kanun’da bulunan klasik iş sözleşmesinden farklılık arz etmektedir. Öncelikle evde çalışma sözleşmesi yapılabilmesi için işin niteliği bu sözleşmeye uygun olmalıdır. Bu nitelikteki sözleşmelerde işverenin yönetim ve denetim hakkını sürekli olarak kullanmasına gerek yoktur. İşin sonunda ya da belli aralıklarla kontrol yeterli olmaktadır. Denetimin daha çok yapılma ihtiyacı olduğu durumlarda ise evde çalışan işvereni ayrıntılı olarak rapor hazırlayarak bilgilendirmelidir (Mircan, 2019, s. 65-66).

Uzaktan çalışan işçi yapılması gereken işlerini dikkat ve özen yükümlülüklerini yerine getirerek yapmalıdır. İşçinin özen yükümlülüğü, işin gerekleri doğrultusunda işverence evde çalışma sözleşmesinde belirlenmiş olmalıdır. Bu yükümlülükler evde çalışma sözleşmesinde belirlenmediğinde ortalama evde çalışanın göstermesi gereken özen ölçüsü esas alınır. Bu durumda evde çalışmada yapılacak olan işin nitelikleri ve evde çalışanın nitelikleri dikkate alınmaktadır (Dulay, 2016a, s. 161). Evde çalışan işin görülmesi için verilmiş olan malzemeleri, araç ve gereçleri kullanırken zarar vermemeli ve gerekli özeni göstermelidir.

İş sözleşmesi ile işçi iş bizzat yapmak zorunda olup sözleşmedeki edimi eksiksiz şekilde yerine getirmelidir. Eksik veya ayıplı olarak iş görmüş ise masrafları karşılayarak bu ayıbı gidermek zorundadır. Evde çalışma sözleşmesinde de iş sözleşmesinin bu hükümleri uygulanmaktadır. Evde çalışan iş görme borcunu sözleşmedeki şartlara uygun olarak ifa etmelidir ve kusuru ile ortaya çıkan zararları karşılamak zorundadır (Mircan, 2019, s. 64). Bu durumda TBK m.463/2 hükmü doğrultusunda karşılanması mümkün olan zararları ve ayıpları gidermek zorundadır (Dulay, 2016a, s. 155). İşveren malın ya da hizmetin tesliminde incelemesi gereken standartları değerlendirerek teslim alır.

3.2. Dürüstlük Borcu ve Sadakat Yükümlülüğü

Evde çalışan ile işveren arasında kişisel olarak iş ilişkisi kurulmaktadır. Bu yüzden ki evde çalışan işi bizzat ifa etmek ile yükümlüdür. İşverenin bilgisi dışında başka kişilerin iş görmesi dürüstlük kuralına aykırıdır. Bu kuralın istisnası ise evde çalışma sözleşmelerinde iş görülürken yakın aile fertlerinden yardım alınabilmesidir (Karaca, 2012, s. 379).

Evde çalışan ve işveren arasında kurulan kişisel ilişkinin sonucunda evde çalışan ve işveren arasında sadakat bağı oluşmaktadır (Dulay, 2016a, s. 181; Süzek, 2017, s. 294). Evde çalışan işçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesi gereğince, işçi sadakat borcu

yükümlülüğü altına girmiş olur. Uzaktan çalışan işini sözleşmede ki belirlenen şartlar doğrultusunda dürüstlük ve sadakat ilkesinin gerektirdiği şekilde bizzat yapmakla yükümlüdür. Bizzat yapmanın istisnai olarak evde çalışma hallerinde aile fertlerinin yardım etmesi işi onların gördüğü anlamına gelmemektedir onun dışında işverenin izni olmadan başka kişiler tarafından iş edimi yerine getirilemez. Çalışan işverenin menfaatlerini korumak zorunda olup kendi çıkarına davranışta bulunmamalıdır (Alp, 2014, s. 90; Mircan, 2019, s. 66-67).

Teknik araçların kullanımını gerektiren evde çalışma sözleşmelerinde işverenin denetim yetkisi diğer evde çalışma sözleşmelerine göre daha fazladır. İşveren dilediği zaman teknik araçların getirdiği kolaylıklarla denetim ve gözetim sağlayabilmektedir. Fakat geleneksel iş görmeyi içeren evde çalışma sözleşmelerinde işverenin denetim yetkisi daha kısıtlıdır. Bu durum evde çalışanın dürüstlük ve sadakat borcunun kapsamını arttırmıştır (Dulay, 2016a, s. 161).

Sadakat borcu evde çalışma sözleşmesi uyarınca devam etmekle birlikte sözleşme sona erdikten sonra da devam ettiği durumlar bulunmaktadır. Sözleşmenin içerdiği yükümlülüklerin yerine getirilmesi sadakat borcunun kapsamı içerisindedir (Sümer, 2019, s.73). Sözleşmede belirli davranışların yerine getirilmesi veya bazı davranışların yasaklanması şeklinde düzenlenmektedir.

Evde çalışanın sadakat yükümlülüğü kapsamında, işverenin işi ile ilgili bilgilerin saklanması ve korunması aynı zamanda bu bilgileri başkaları ile paylaşılmaması vardır (Dulay, 2016a, s. 183). Evde çalışanın ev ortamında diğer işçilerden ve işverenden farklı mekânlarda çalışması sebebiyle işverenin müşteri çevresini tanınması, işverenin ticari sır niteliğindeki bilgilerine sahip olması mümkün değildir. Bu yönden evde çalışma sözleşmesinde çalışanın sadakat yükümlülüğünün kapsamının daha dar olduğu söylenebilir.

İş sözleşmesinde, işveren dışında herhangi bir hizmet ediminin ifası sadakat borcuna aykırılık oluşturur (Sümer, 2019, s. 73). Fakat evde çalışma sözleşmesinin koşulları zaman zaman işçi aleyhine farklılık arz eden durumlar ortaya çıkarmaktadır. İşveren yeterli iş sağlayamayabilir ya da işin niteliği sebebi ile sürekli çalışma sağlanamayabilir ise bu durumlarda başka bir işverenin çalışma yapılması sadakat yükümlülüğüne aykırılık olarak değerlendirilmemelidir (Dulay, 2016a, s. 187).

3.3. Rekabet Etme Yasağı

TBK m.444'e göre işçi iş sözleşmesini sonlanmasından itibaren işveren ile rekabet etmemesini içeren yükümlülüğü yazılı olarak üstlenebilir (Alp, 2012, s. 91). Rekabet etmemesini içeren sözleşme sınırsız süreli olarak yapılamaz. Sözleşmenin geçerli olabilmesi için süre şartının sağlanmış olması gerekmektedir. Bu sürenin iki yıldan fazla olması mümkün değildir (Dulay, 2016a, s. 191). Evde çalışmada rekabet yasağının geçerli olabilmesi için yazılı üstlenme ve süre gibi şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. TBK'un 444. maddesine göre çalışan iş sözleşmesini sonlanmasından itibaren işveren ile rekabet etmemesini içeren yükümlülüğü yazılı sözleşme ile üstlenmesi gerekmektedir. Devamı hükmünde ise rekabet yasağı sözleşmesinin, sözleşmenin sona ermesinden itibaren iki yıldan fazla olamayacağı hüküm altına alınmıştır (Dulay, 2016a, s. 191).

Rekabet yasağı sözleşmesi Evde çalışan, işveren ile sözleşmesi devam etmesi durumunda bazı hallerde sözleşmenin sona ermesinden belli bir süre zarfında sözleşmesinde bulunan işler bakımından işvereni ile rekabete girmesi yasaktır. Aynı zamanda bu işler ile ilgilenen diğer işverenlerin çalışanı olarak çalışmamalı veya ortağı olmamalıdır. Tüm bu durumlar rekabet yasağının ihlalini oluşturur (Sümer, 2019, s. 73).

Evde çalışmada işverenin verdiği ücretin az olması, işveren tarafından verilen işlerin yeterli olamaması, evde çalışanın tam ve sürekli çalıştırılmaması gibi sebeplerle işçi başka işverenin işlerini görüyor olması uygulamada karşılaşılan bir durumdur. İşçinin ihtiyaçlarını karşılamak için başka bir işte çalışıyor olup işveren ile rekabet etme kastı bulunmamaktadır. Bununla birlikte evde çalışanın tam ve sürekli olarak çalışması durumunda başka bir işverenin işlerini görmesi rekabet yasağı içerisine girmektedir. Bu durumda işveren kabul ederse başka bir işveren ile çalışabilir. Bu durumda işverenin açık rızası şarttır (Mircan, 2019, s. 69).

3.4. Sır Saklama Yükümlülüğü

Çalışanların iş görme edimini yerine getirmek için bazı mesleki ve ticari sırların öğrenilmesi gerekmektedir. Bu sebeple işçi işverence öğretilen ya da başka şekillerde öğrendiği sırları saklamakla yükümlüdür. Sır saklama yükümlülüğü iş sözleşmesi sırasında devam ettiği gibi sözleşmenin sona ermesinden sonraki süreçte de devam eder (Dulay, 2016a, s.182).

Mesleki ve ticari sır, işyerinin kendisine has başkalarının bilmediği o işyerinde kullanılan usulleri ifade etmektedir (Sümer, 2019, s. 73). Sır saklama yükümlülüğün kapsamına, üretim ve üretim süreci, satış organizasyonu, müşteri sırları gibi tüm ticari, mali ve kişisel bilgiler girmektedir.

4. İşverenin Yükümlülükleri

4.1. Ücret Ödeme Yükümlülüğü

İş sözleşmesinden kaynaklanan işverenin en önemli borcu işçinin emeğinin karşılığı olan sözleşmede kararlaştırılan ücretin, kararlaştırılmamışsa emsal ücretin şartlara uygun olarak ödemesidir (Sümer, 2019, s. 75). İşverenin ücret ödeme borcunun kapsamı kanun koyucu tarafından ayrıntılı olarak düzenlenmektedir (Süzek, 2017, s. 394). TBK 401'inci ve devamı maddelerinde hizmet sözleşmesinde işverenin borçları düzenlenmiş olup işverenin ücret borcunun kapsamı, ödeme süresi, ücretin korunması gibi karşılaşılabilecek farklı durumlarda nasıl yol izleneceği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İşçi, işi görmesinin ardından ücrete hak kazanır. İş kanunu uyarınca işçiye yapılacak olan ücret ödemesinin kural olarak işveren tarafından yapılması gerekmektedir. İşveren en geç ayda bir kez ödeme yapmak durumundadır. Bu süre iş sözleşmesiyle bir haftaya indirilebilmektedir (Süzek, 2017, s. 395). TBK hükümlerine göre evde çalışma sözleşmesinde yapılan iş için evde çalışanın ücreti, aralıksız çalışmalarda on beş günde veya işçinin onay vermesi halinde ayda bir ödenmektedir. Aralıklı çalışma halinde ürünün işverene teslim edilmesi halinde ödenmektedir (Dulay, 2016a, s. 193).

İşveren evde çalışma sözleşmesi ile aralıksız olarak evde çalışanın üretmiş olduğu mal veya hizmeti kabul etmezse ya da evde çalışanın işi görmesini engeller ve gereken malzemeleri sağlamazsa evde çalışanın ücretini ödemek ile yükümlüdür. Bu durumların dışında kalan

uzaktan çalışanın kusuru ile meydana gelen iş görememe hallerinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkar. İşveren evde çalışana yeni iş vermesi durumunda ödemesi gereken ücret tutarını yazılı şekilde çalışana bildirmekle yükümlüdür. Ücret miktarının yazılı olarak bildirilmemesi durumunda emsal ücret tespit edilerek bu bedel üzerinden ödeme yapılır (Dulay, 2016a, s. 193).

TBK'da "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. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir." (m. 408). TBK'da yapılan düzenleme uyarınca işveren ücret ödeme borcunu kısmen ya da tamamen yerine getirmezse borçlu temerrüdüne düşmüş sayılır. Bu durumda çalışan iş sözleşmesini bildirim şartı olmaksızın feshedebilmektedir (Mirçan, 2019, s. 73).

4.2. İşçiye Malzeme ve İş Sağlama Yükümlülüğü

İşveren, TBK m.413 gereği işin görülmesi için gerekli olan tüm araç-gereçleri ve malzemeleri sağlamak durumundadır. Aksi halde işveren işi kabul etmekten imtina etmiş sayılmaktadır. Kanunda belirtilen bu kural iş sözleşmesi için zorunluluk arz etmemektedir. Tarafların iş sözleşmesi ile anlaşması halinde ya da örf adet gereği malzeme işçi tarafından sağlanıyor olması durumlarında malzemeyi işverenin temin etme yükümlülüğü bulunmaz (Süzek, 2017, s. 517-518).

TBK m. 462 gereği "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 ödemedede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir." hükmü uyarınca evde çalışma sözleşmelerinde işin niteliği gereği malzemeler işveren tarafından sağlanmaktadır (Eren, 2017b, s. 573). Evde çalışanın malzemeyi temin etmesi gerektiği durumlarda malzeme için ödenecek olan tutar belirlenerek işverene yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir (Mirçan, 2019, s. 75). İş için gereken hiçbir malzemenin sağlanmaması, eksik malzeme sağlanması veya sağlanan malzemelerin işin niteliğine uymaması gibi sebepler ile işin görülememesi durumunda işveren çalışanına ücretini ödemekten kaçınmaz (Süzek, 2017, s. 518).

TBK m.464 uyarınca evde çalışan, iş için gerekli araç-gereçleri ve malzemeleri özenli bir şekilde iş için kullanmakla yükümlüdür. Çalışan işi görürken, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğu belirlerse, durumu hemen işverene bildirir işe devam etmeden önce, işverenin talimatını bekler. (Eren, 2017b, s. 573). Çalışan araç-gereçlere ve malzemelere kendi kusuru ile zarar verir ve kullanılamaz hale getirirse işverenin zararını, kullanılmaz hale geldiği gündeki rayiç bedel oranınca karşılamak zorundadır.

4.3. Eşit Davranma Yükümlülüğü

İşverenin işyerinde çalıştırdığı aynı şartlardaki işçilerine eşit davranması ve işçiler arasında makul sebep olmaksızın ayırım yapmaması eşit davranma borcunun kapsamında bulunmaktadır (Sümer, 2019, s. 89). İşverenin, evde çalışma sözleşmesi ile çalışan işçileri ile

klasik işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan işçileri arasında ayırım yapmadan çalışma şartları uygun düştüğü ölçüde eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır (Dulay, 2016a, s. 165).

İşverenin bazı durumlarda farklı uygulama yapması her zaman ayrımcılık yaptığı anlamına gelmez. Çalışanın eğitim durumu, iş için gerekli olan zor ve az bulunan niteliklere sahip olması gibi vasıflara göre farklı uygulamalar yapabilmektedir. Bu uygulamalar eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez (Sümer, 2019, s. 89-91).

İşveren evde çalışana iş için gereken tüm eğitimleri vermekle aynı zamanda iş yerinde çalışan işçiler ile aynı kariyer olanakları sağlamakla yükümlüdür (Dulay, 2016a, s. 166). ILO'nun 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinin 4. maddesinin 2. fıkrasında, evde çalışanların diğer çalışanlarla aynı şekilde sahip olması gereken haklar belirtilmektedir. Bunlara; mesleki eğitimlerin verilmesi ve katılımın sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sosyal güvenlik haklarının tanınması, ödemelerinin tam ve düzenli şekilde yapılması, fazla çalışma şartlarının ve mesai ücretlerinin belirlenmesi ve korunması örnek verilebilir (Aydınöz, 2014, s. 224).

Uzaktan çalışma şeklindeki iş sözleşmelerinde işçi yalnızlaşarak işveren karşısında güçsüz hale gelebilmektedir. Bu sebeple evde çalışma sözleşmelerinde evde çalışanın örgütlenme hakkı oldukça önemlidir. Evde çalışan örgütlenme hakkını kullanarak diğer çalışanlarla daha kolay iletişim kurar ve işveren karşısında daha güçlü hale gelebilir. Bu durumda çalışanların haklarını elde etmesi dahada kolaylaşır. (Civan, 2014, s. 570).

4.4. İşçiyi Koruma Yükümlülüğü

Evde çalışma gibi özellikle kişisel niteliklerin önemli olduğu hizmet sözleşmelerinde işverenin çalışanın kişisel haklarını koruması ve saygı göstermesi borcu bulunmaktadır. Çalışanların haklarının korumasının sınırı iş sözleşmesinde belirlenebilir. Belirlenmemiş ise işçilerin kanuni sınırlar çerçevesinde çalıştırma yapılması gerekmektedir (Alp, 2012, s. 97). İşverenin çalışanı koruma yükümlülüğü kapsamına, işçinin haklarının korumasını ve gelebilecek tehlikelere karşı korunmasını kapsamaktadır (Sümer, 2019, s. 87). Bu bakımdan işçiyi koruma borcu sınırları çok geniş olan bir borçtur.

İşverenin koruma yükümlülüğü kapsamında öncelikle çalışanın kişiliğinin koruması gerekmektedir. İşçinin kişiliğinin, yaşamının, sağlığının, onurunun, özel yaşamının, kişisel bilgilerinin korunması esastır (Sümer, 2019, s. 87-88). İşverenin çalışanın koruma borcunun kapsamına örnek olarak; çalışanın kişisel bilgilerinin saklanması, hastalanmasının engellenmesi ve sağlığının korunması, hamilelik, doğum, ameliyat gibi istisnai hallerin dikkate alınarak önlemler alınması gösterilebilir. İşverenin çalışanın koruma borcu oldukça geniş kapsamlı bir yükümlülüktür. Bu nedenle koruma yükümlülüğün kapsamını belirlemek oldukça güçtür (Süzek, 2017, s. 438).

Evde çalışma sözleşmesinde çalışanın işyerinden farklı bir yer olarak evinde işi görüyor olması işverenin koruma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Klasik anlamda iş sözleşmesinde yaşanan sorunlarla benzer nitelikler ve koruma tedbirleri bulunmaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle işçi işveren arasındaki iletişim gelişmiş olup işveren dilediği zaman uzaktan çalışana ulaşabilmektedir. Bu durumla daha kolay iletişim sağlanarak iş ilişkisini geliştirmiştir (Aydınöz, 2014, s. 186). Evde çalışma sözleşmesinde işin niteliği gereği çalışanın

özel hayatına müdahale edilebilmektedir. Çalışanın iş ilişkisi dışındaki yaşamına saygı gösterilmesi ve özel hayatının korunması açısından iletişimin sıklığı ve zamanlarına dikkat edilmesi gerekmektedir.

4.5. Ürünü Kabul Etme Yükümlülüğü

Evde çalışma sözleşmesinde işçi ve işveren tarafınca belirlenen hizmet veya mal edimini üretmesi halinde işveren çalışanın ürettiği edimi reddedemez. TBK m.465'e göre malların teslimi halinde işveren 1 hafta içerisinde malları inceler ve malın hasarlı olması durumunda çalışana bildirir, bu bildirimde şekil şartı bulunmamaktadır. Malların incelenmesi için verilen süre hak düşürücü sürelerden olup hâkim bu süreyi resen dikkate almalıdır (Eren, 2017b, s. 573). Belirlenen sürede bildirimde bulunulmaz ise malı o anki hali ile kabul etmiş sayılmaktadır (Alp, 2012, s. 93). Yapılan iş ediminde gözle görülmeyen gizli ayıp olması durumunda 1 hafta süre uygulanmamaktadır. Evde çalışma sözleşmesinde belirlenmiş bir bildirim şartı varsa ona göre yoksa çalışan ile nasıl iletişim kuruyor ise o şekilde bildirimde bulunabilir.

4.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü

İş sözleşmelerinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4 ve TBK'un m.417 düzenlenmiş olup ayrıca evde çalışma sözleşmelerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü düzenlenmemiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin sorumluluğu esas olmasına rağmen, evde çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmelerinde bu konunun nadiren düzenlendiği görülmektedir. Evde çalışma biçiminin ortaya çıkardığı iş sağlığı ve güvenliği sorunları arasında iç mekânlarda havalandırma, ergonomi, ışıklandırma, işçinin yalnızlaşması ve buna bağlı stres, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanmasının takibi ve denetimi ile iş kazası veya meslek hastalığı halinde geçerli olan sosyal hukuk düzenlemelerinden uzaktan çalışanın yararlanması yer almaktadır (Aydınöz, 2014, s.168).

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik İş kanunu 77/1 maddesinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür düzenlemesi yapılmıştır. Burada işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün kanuni dayanağı düzenlenmiştir.

İşveren evde çalışanın iş sağlığı tedbirlerini alma yükümlülüğü ile birlikte evde çalışan alınan tedbirlere uymak zorundadır. Evde çalışanın alınan tedbirler uygun hareket ettiğini kontrol etmek amacıyla denetim yapma hakkı bulunmaktadır (Aydınöz, 2014, s. 168-169). Evde çalışma sözleşmelerinde çalışan kayıt altına alınması gerekmektedir. Evde çalışan, kayıt altına alınması ile birlikte iş kanunları ve diğer kanunların sağladığı korumalardan yararlanabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için evde çalışana iş ile ilgili eğitimin verilmesi gerekli ekipmanların sağlanması gerekmektedir (Dulay, 2016b, s. 163). Bunun dışında işveren evde çalışanın çalıştığı yer ve kullandığı aletlerin denetimi yapılması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanamaması neticesinde işyerinde çeşitli iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebebiyet verebilmektedir. İş kazalarının veya meslek hastalıklarının olmaması ve oluşabilecek zararların en az seviyeye düşürülmesi için iş sağlığı ve güvenliği büyük önem taşır. Özellikle belirli sanayi kollarında, kimyasal fabrikalarda, yer altı madenleri gibi zor şartlarda çalışanlar için alınacak önlemler ve denetimler hayati önem taşır. Bu yüzden iş sağlığı ve güvenliği yaşam hakkı ile doğrudan ilişkilidir. Evde gerçekleşen her kaza iş kazası kapsamında bulunmamaktadır. Evde çalışmada iş kazası sayılabilmesi için kazanın işverenin vermiş olduğu iş sebebi ile gerçekleşmiş olması şarttır (Dulay, 2016a, s. 211).

5. Evde Çalışma Sözleşmesinin Sona Erme Halleri

Evde çalışma sözleşmeleri diğer sözleşmelerde olduğu gibi farklı nedenlerle gerçekleşebilmektedir. İşveren ve işçi, sözleşme yapılırken veya sonlanırken belirli şartlar koyarak anlaşma sağlayabilir. Sözleşme feshedilirken her iki taraf da sözleşmedeki belirlenen şartlara uymak zorundadır. Bu şartlara uyulmaması halinde taraflar açısından hukuki sorumluluklar söz konusu olabilir. Evde çalışma sözleşmesinin sona ermesi hem işverenler için hem de evde çalışan için karmaşık bir süreç olabilir. Esnek çalışma modellerinin artışı ile bu sözleşmelerin sona erme halleri ve sonuçları da büyük önem taşımaya başlamıştır. Süreç içerisinde yasal yükümlülüklerin, sözleşme hükümleri ve tarafların tercihleri dikkatli bir şekilde incelenmesi gerekmektedir.

5.1. Evde Çalışma Sözleşmesinin Süresinin Sona Ermesi

TBK 430. maddesinde iş sözleşmesi türlerinden biri olan belirli süreli iş sözleşmesinde aksi kararlaştırmadıkça ihbar ve fesih bildirimi yapılmaksızın kendiliğinden sözleşmenin sonlanacağı düzenlenmiştir (Sümer, 2018, s. 93). Sözleşmede bildirim şartı konulması halinde fesih ihbarında bulunulması ile sözleşme sona ermektedir. Taraflar fesih ihbarında bulunmadığı takdirde sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi haline gelmektedir.

İş sözleşmesinin süresi gün, ay, yıl şeklinde belirlenebileceği gibi belirli bir işin tamamlanmasına bağlanabilir. Bu durumda öngörülen işin tamamlanacağı tarihin belirtilmesi veya tamamlanabileceği tarihin sözleşme yapıldığında öngörülebilir olması gerekir. Örneğin 1 ay sürecek bir kongre için belirli süreli sözleşme yapılması veya ortalama 5 günde tamamlanacağı öngörülen boyama işinin yapılmasıyla sözleşmede öngörülen iş sözleşmesi sona ermiş olur (Sümer, 2018, s. 93). Bir binanın boyanması için yapılan sözleşmede boyama işlemi tamamlanmasıyla aradaki iş sözleşmesi sona ermektedir. Malın taşınması için yapılan sözleşmede ise malın teslimi ile sözleşme sona ermektedir.

Hukukumuzda iş kanununun düzenlemelerine göre belirli süreli iş sözleşmesi sözleşmede öngörülen sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona erer. Sözleşmenin süresinin uzatılabilmesi için ancak esaslı bir neden olması gerekir. Esaslı bir neden olmadan anlaşma ile sözleşmenin süresinin uzatılmış veya yenilenmiş olması halinde sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmelidir (Süzek, 2017, s. 552).

5.2. Ölüm

TBK' da (m. 440) "Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm

gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.” düzenlemesi yapılmıştır.

Bu hüküm uyarınca sözleşmenin tarafı olan çalışanın ölmesi durumunda sözleşme hükümsüz hale gelir. İşveren çalışanın mirasçılarından sözleşmede var olan iş ediminin yapılmasını talep edemez. Ancak işçinin mirasçıların mirası kabulü ile birlikte sözleşmedeki hak ve alacakları kabul eden mirasçılara geçmektedir (Sümer, 2018, s. 94; TBK m. 440).

Sözleşmenin diğer tarafı işverenin ölmesi durumunda TBK m.441 hükmü gereğince sözleşme kendiliğinden hükümsüz olmaz. İşverenin mirasçıları ile çalışanı arasında sözleşme ilişkisi devam etmektedir. Bu durumda iş ilişkisinin devri hükümleri kıyasen uygulanır. İşverenin kişiliği ile alakalı olan iş sözleşmesi yapılması halinde iş sözleşmesi ölüm ile birlikte sona erer. Bu durumda işçi iş sözleşmesinin sona ermesinde ortaya çıkan zararlarını tazminini mirasçılardan isteyebilir (Sümer, 2018, s. 94).

5.3. Tarafların Anlaşması

İş sözleşmesinin taraflarının kendi rızalarıyla anlaşarak iş sözleşmesini kurdukları gibi karşılıklı anlaşarak iş sözleşmesini sonlandırma hakları da bulunmaktadır (Sümer, 2018, s. 93). Evde hizmet sözleşmelerinde de taraflar anlaşarak ikale sözleşmesi ile evde hizmet sözleşmelerini sona erdirmeye hakkına sahiptirler (Günay, 2018, s. 461).

Yasal düzenlemelerde ikale sözleşmesinin yazılı ya da sözlü olması geçerlilik şartı olarak düzenlenmemiştir. Bu sebeple ikale sözleşmesinin sözlü yapılmasında engel bulunmamaktadır (Günay, 2018, s. 461). Taraflar ikale anlaşmasını açık irade beyanı veya örtülü irade beyan ile yapabilmektedirler. Taraflar aksini kararlaştırmadıkça bildirim süresini de beklemeye gerek bulunmamaktadır (Süzek, 2017, s. 549).

Taraflar iş sözleşmesini karşılıklı irade beyanı ile sonlandırabileceği gibi sözleşmenin sonlanma tarihini de belirleme özgürlüğü bulunmaktadır. Taraflar iş sözleşmesini karşılıklı anlaşarak sona erdirdikleri takdirde işçi aleyhine bazı durumlar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin işveren az bir miktar tazminat teklifinde bulunarak iş sözleşmesinin sona ermesini isteyebilir. Bu durumda işçi sözleşmeyi imzalamazsa teklif edilen miktarı da alamayacağı endişesiyle ikale sözleşmesi yapmaktadır. Fakat bu halde geçerli bir ikale sözleşmesinden söz edilemeyecektir. İkale sözleşmesi işçinin alacaklarına ulaşmasını engelleyecek şekilde düzenleme yapılamaz. Bu sebeple işçinin haklarını korumak için iş sözleşmesinin ikale yoluyla sonlandırılması önemlidir (Günay, 2018, s. 461).

İşçinin açık iradesi ve makul yararının bulunması halinde ikale ile iş sözleşmenin sona ermesi mümkün olur. İkale sözleşmesi ile işveren ve işçi arasındaki tazminat hakları, iş güvencesi haklarının da düzenlenmesi mümkündür işçi aleyhine düzenlemeler olması halinde geçerli bir ikale sözleşmesi kurulmamış olacaktır (Süzek, 2017, s. 550).

5.4. Fesihle Sona Erme

5.4.1. Bildirimli Fesih

Fesih bildirimi, işveren ile işçi arasında yapılmış olan iş sözleşmesinin sona ermesi için taraflardan birinin diğerine göndermiş olduğu irade açıklamasıdır. Burada sözleşmenin süresinin belirli olmasının bir önemi yoktur. Fesih bildirimi geleceğe etkili olan bozucu,

yenilik doğurucu bir haktır (Eren, 2017a, s. 64-65; Gökyayla, 2017, s. 449-450). Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fesih, karşı tarafa bildirilmesi zorunlu olan fakat karşı tarafın kabulüne ihtiyaç olmayan fesih bildirimindeki sürede sözleşmeyi sonlandıran bir irade beyanıdır (Sümer, 2018, s. 94; Süzek, 2017, s. 557).

Fesih bildirimini işçi veya işveren yapabileceği gibi bu kişilerin veya kurumların yasal olarak atanmış temsilcileri de kullanabilir (Sümer, 2018, s. 95). İş Kanunun m.109 kapsamındaki bildirimlerin yazılı yapılması şartı getirilmiş olsa da öğretide yazılı şeklin feshin geçerliliği için gerekmediği fesih bildirimin yapıldığını ispat edebilmek için gerekli olduğu benimsenmiştir (Sümer, 2018, s. 95).

Fesih bildirimi yapılırken feshin sebeplerinin sayılmasına gerek bulunmamaktadır. İşverenin sebep olmaksızın bile sözleşmeyi feshetme hakkı bulunmaktadır. Toplu sözleşme ve iş sözleşmelerinde bazı fesih halleri belirlenerek ancak o hallerde fesih yapılabileceği kararlaştırılabilir (Sümer, 2018, s. 96; Süzek, 2017, s. 559). Fakat iş güvencesi kapsamındaki süreli fesihlerde işveren işçinin ve iş yerinin gereklerinden kaynaklanan sebeplere dayanmak zorundadır.

Fesih şartlar öne sürülerek yapılmaz, bu şekildeki bildirimler hukuken geçersiz olur. İş kanunun 17 maddesinde; “-İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için iki hafta, -İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta, -İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için altı hafta, -İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz hafta” olarak fesih bildirim süreleri düzenlenmiştir. Kanunda belirtilen bu süreler asgari süreler olarak düzenlenmiştir. Düzenlenen fesih bildirim süreleri toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmelerinde işçi lehine düzenleme yapılabilir. TBK m.432 hükmüne göre fesih bildirim sürelerinin artırılması mümkün olmakla birlikte her iki taraf içinde aynı olmak zorundadır. Evde çalışanın işveren tarafından belirli sürenin dolmasına rağmen çalıştırılmaya devam etmesi durumunda evde çalışan belirsiz süreli olarak çalıştığı varsayılır bu durumda kanundaki süreler evde çalışana da uygulanır (Karaca, 2012, s. 395). Çalışma süresinin tespit edilebilmesi için yapılan işin başlangıcının ve sonunun tespit edilmesi gerekir. İşin başlangıcı olarak iş sözleşmesinin yapıldığı tarih kabul edilmektedir. İşin sonunda işin bittiğinin bildiriminin karşı tarafa ulaşması ile sözleşme süresi sona ermiş kabul edilir. Arada geçen sürede işçi ve işveren arasında iş ilişkisi devam eder (Sümer, 2018, s. 96-97; Süzek, 2017, s. 566-568).

Bildirim süresi boyunca işveren, İş kanunu m.27 gereği işçiye iş araması gereken süre için mesai saatlerinde gereken izin vermelidir. Bu sürede işçinin ücretinde kesinti yapılamaz. İşçiye verilecek olan süre için toplu sözleşme ve iş sözleşmesi ile işçi lehine değişiklikler yapılabilir. İş arama süresinin en az 2 saat olması öngörülmüştür (Sümer, 2018, s. 96-97; Süzek, 2017, s. 566-568).

İş K. m.19/1 uyarınca, toplu iş sözleşmesinde ve iş sözleşmesinde kabul edilen şartları sağlamadan iş sözleşmesi feshedildiği hallerde usulsüz fesih yapılmış olur. Taraflar usulsüz fesih yapılması halinde karşı taraftan tazminat isteyebilir. Fesih bildirimi kötü niyetli yapılması durumunda da işçi hak kazandığı bildirim süresinin 3 katı oranında tazminata hak kazanır (Sümer, 2018, s. 107).

5.4.2. Bildirimsiz Fesih

İşveren veya işçi; iş ilişkisinin devamını olumsuz olarak etkileyecek hallerin varlığı durumunda, sözleşme süresinin sona ermesini veya bildirim sürelerini beklemeksizin sözleşmeyi sonlandırabilir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, iş sözleşmesinin devam etmesini kendisinden beklenemeyecek taraf haklı sebep göstererek iş sözleşmesini sonlandırma hakkına sahiptir.

Haklı sebeplerle feshin yapılabileceği süre iş kanununda yapılan düzenlemeler ile sınırlandırılmıştır. İşçi açısından İş kanunu m.24, işveren açısından m.25'te gösterilen nedenler doğrultusunda haklı sebeple iş sözleşmesinin bildirimsiz feshi sağlanabilmektedir. İş kanunu m.24'de işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebileceği haller 3 grupta sıralanmıştır. Bu gruplardan ilki sağlık sebepleri, ikincisi ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri üçüncü ve son grupta ise zorlayıcı sebepler bulunmaktadır. İş kanunu m.25'de işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebileceği haller ise 4 grupta sıralanmıştır. Bu gruplardan ilki sağlık sebepleri, ikincisi ahlak ve ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri üçüncü grupta zorlayıcı sebepler ve son grupta ise işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresinin aşması halleri bulunmaktadır.

Ahlak ve İyiniyete uymayan haller sebepleriyle fesihlerde 6 iş günü geçmeden, her halde fesih sebebinin ortaya çıkmasından itibaren 1 yıllık süre içerisinde kullanması gerekmektedir. Bu süre, fesih sebebini diğer tarafın öğrenmesi ile başlamaktadır ve sürenin sona ermesinden sonra fesih hakkı kullanılamamaktadır. İşçi maddi gelir elde etmesi halinde 1 yıl olan süre uygulanmamaktadır (Süzek, 2017, s. 741).

Bildirimsiz fesih beyanının hangi şekillerde yapılabileceği iş kanununda düzenlenmemiştir, TBK düzenlemelere göre fesih bildirimi yazılı şekilde yapılmalıdır. Evde çalışma sözleşmelerinde de bildirimin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir (Günay, 2018, s. 463). Fesih hakkını kullanan tarafın gerekçesi haklı sebebe dayanmalıdır, fakat sebebini fesih bildiriminde açıklama zorunluluğu iş kanununda düzenlenmemiştir. TBK m.435/1 düzenlemesine göre fesih sebebi ihbarname ile gönderilebileceği gibi ayrıca bir bildirimde bulunarak da bildirebilir. Ancak fesih sebeplerinin bildirimi yazılı şekilde yapılması şartı bulunmaktadır (Sümer, 2018, s. 110).

SONUÇ

Uzaktan çalışma modellerinden evde çalışmaya ilişkin mevzuatımızda çeşitli kanunlar içerisinde hükümler düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemeler değişen ve gelişen çalışma şartlarına uyum sağlamakta yetersiz kalmaktadır. 4857 sayılı İş kanununda 2016 yılındaki değişiklik ile uzaktan çalışma ile ilgili yapılan düzenlemenin içerisinde evde çalışma düzenlenmiş olsa da yapılan düzenleme de yeterli olmamıştır. Bununla birlikte ülkemiz Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Konseyi'nin evde çalışmaya ilişkin düzenlemiş olduğu sözleşmeleri onaylamamıştır. Bu durumda onaylanmayan uluslararası sözleşmelerin ülkemizde uygulanması da mümkün değildir. Uygulamada çıkan sorunlara çözüm bulmak adına 10/03/2021 tarihli uzaktan çalışma yönetmeliği düzenlenmiştir. Yönetmelik sözleşmenin nasıl yapılacağı ve içeriğine ilişkin, tarafların yükümlülüklerinin neler olduğu, çalışma sürelerinin tespiti, uzaktan çalışma yapılamayacağı hallere ilişkin düzenlemelerde

bulunulmuştur. Fakat bu düzenlemeler uygulamada yeterli olmamıştır. Örneğin yönetmeliğin 9 maddesinde uzaktan çalışma sürelerine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemede çalışma süreleri, mevzuat hükümleri sınırları çerçevesinde sözleşmede düzenleme yapılabileceğine hükmedilmiştir. Bu durumda diğer iş sözleşmelerden farklı özellikleri olan uzaktan çalışma sözleşmeleri için özel düzenleme getirmemiştir. Kendine has çalışma modelleri için ayrı bir düzenleme yapılarak ortaya çıkan sorunlara cevap bulunabilir.

Evde çalışmada işin işverenin denetiminin bulunduğu işyerinin dışında yapılıyor olması çeşitli problemleri beraberinde getiriyor. İşveren ile evde çalışan arasında sözleşme kurulup kurulmadığı belirsizliğini çözüme kavuşturabilmek için bağımlılık unsuruna ayrıntılı düzenlemeler getirilmelidir. Evde çalışmada işveren işin evde kendisinin yönetim ve denetim alanından uzakta gerçekleştirmesi sebebi ile denetim hakkının kullanılmasında zorluk çekmektedir. Fakat işverenin evde çalışanı sürekli olarak denetlemesine gerek yoktur. İşin sonunda ya da belli aralıklarla kontrol yeterli olmaktadır. Denetimin daha çok yapılma ihtiyacı olduğu durumlarda ise evde çalışan işvereni ayrıntılı olarak rapor hazırlayarak bilgilendirir.

İşçinin işyeri dışında çalışıyor olması ve işin işyerinden uzakta yerine getirilmesi gibi durumlar evde çalışan işçinin kayıt dışı olarak çalıştırılmasına imkân sağlayabilmektedir, bunun engellenmesi gerekmektedir. Kayıt dışı çalışmanın engellenmesi neticesinde hem işçi hem de devlet korunmuş olacaktır. Evde çalışmaya ilişkin kayıtlar eksiksiz ve tam bir şekilde tutulmalıdır. Sonucunda, evde çalışma ile ilgili sorunlar tespit edilerek bu sorunların giderilmesi için fazladan çalışma yapılabilir. Evde çalışmanın kayıtlarının sağlanması durumunda evde çalışan hukukumuzda iş hukuku ile yapılan düzenlemeler doğrultusunda işçiler ile ilgili haklardan ve korumalardan faydalanabilecektir.

Hukukumuzda 6331 sayılı İSGK m.4 ve TBK m.417/2’de düzenlenen işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğü, evde çalışma sözleşmesinin tarafı olan çalışanlar için de geçerli olmalıdır. Evde çalışanın mutlaka iş güvencesi olmalıdır. İş kanunu iş güvencesi şartları arasında otuz kişinin veya daha fazla kişinin çalışmasını şart koşturmuştur. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir. Evde çalışma sözleşmelerinde bu şartın sağlanması oldukça zordur. Bu durumda işçiyi korumak adına işverenin aynı iş için çalıştırdığı işçilerin toplamının dikkate alınması gerekmektedir. Bu durumda daha fazla işçi iş güvencesinde yararlanabilecektir.

Evde çalışanın iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalmaması için gerekli önlemler alınmalıdır. Bu önlemlerin alınması yeterli olmayıp çalışma alanlarının denetiminin yapılarak iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi sağlanmalıdır. Evde çalışma için uygun olmayan, çok tehlikeli sınıf içerisinde bulunan işler için evde çalışma tercih edilememesi gerekmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışmada içerisinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik

yapmadığımı, çalışmanın özgün olduğunu, bildiririm. Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma tek yazar tarafından hazırlanarak ortaya konulmuştur.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasında çıkar çatışması yaşanacak herhangi bir durum bulunmamaktadır.

Etik Kurul İzni

Bu makalede etik kurul iznine gerek yoktur. Etik kurul kararı gerekmediğine ilişkin ıslak imzalı onam formu sistem üzerindeki makale süreci dosyalarında yer almaktadır.

KAYNAKÇA

- Alp, E. (2012). *Türk iş hukukunda evde çalışma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Alp, M. (2014). *Tele çalışma* (1.Baskı). Beta Yayınevi.
- Aydın, U. (2008). *Tele çalışma ve tele çalışma çerçeve Avrupa sözleşmesi* (1.Baskı). Legal Yayınevi.
- Aydınöz, G. (2014). *İş hukukunda tele (uzaktan) çalışma*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Bozkurt, D. (2022). *Türk iş hukukunda tele çalışma* (1. Baskı). Platon Hukuk Yayınevi.
- Civan, O. (2010, Temmuz). İş hukukunda uzaktan çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 26, 525-573.
- Civan, O. (2014). *Genel iş koşulları* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Çelik, N., Canikoğlu, N. ve Canbolat, T. (2018). *İş hukuku dersleri* (31. Baskı). Beta Yayınevi.
- Demirezen, E. (2018). *Çalışma sürelerinde esneklik* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Dulay, D. (2016a). *Türk iş hukukunda evde çalışma* (1. Baskı). Turhan Kitabevi.
- Dulay, D. (2016b, 21, Kasım). 6175 sayılı yasa'nın uzaktan çalışmaya ilişkin hükümleri ve değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 36, 148-171.
- Emirmahmutoğlu, M. (2015). *Esneklik açısından evde çalışma ilişkileri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Eren, F. (2017a). *Borçlar hukuku genel hükümler* (21. Baskı). Yetkin Yayınevi.
- Eren, F. (2017b). *Borçlar hukuku özel hükümler* (5.Baskı). Yetkin Yayınevi.
- Günay, A. (2018). *Türk hukukunda ve karşılaştırmalı hukukta evde çalışma* (1. Baskı). Legal Yayınevi.
- Kara, S. (2022). *Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin hukuki boyutu* (1.Baskı). Seçkin Yayınevi.

- Karaca, A. (2012). Türk borçlar kanunu'nda evde hizmet sözleşmesi. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 371-402.
- Koyuncu, A. (2006). *Enformel sektörde kadın emeği: evde çalışma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Mircan, H. (2019). *Türk iş hukukunda evde çalışma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. KTO Karatay Üniversitesi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş hukuku ferdi iş ilişkileri* (5. Baskı). Beta Yayınevi.
- Öncü, T. (2023). *Uzaktan çalışma* (1. Baskı). Adalet Yayınevi.
- Sayın, A. (2013, Temmuz-Eylül). ILO normlarının ve örgütünün denetim mekanizmasının türk iş hukukuna etkisi. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 11-34.
- Sümer, H. (2018). *İş hukuku* (23. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Sümer, H. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku* (3. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Süzek, S. (2017). *İş hukuku* (13.Baskı). Beta Yayınevi.
- Tan, G. (2007). *Atipik iş sözleşmelerinden evde çalışma ve tele çalışma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Başkent Üniversitesi.
- Zevkililer, A. ve Gökyayla, E. (2017). *Borçlar hukuku özel borç ilişkileri* (17.Baskı).Turhan Kitapevi.
- YHGK, E.2015/3235, K.2017/381, KT.01.03.2017. Mesleki yargı kararları. <https://www.corpus.com.tr> adresinden 01 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Y9HD E.2007/26232, K.2008/53313, KT.18.03.2008. Mesleki yargı kararları. <https://www.corpus.com.tr> adresinden 05 Temmuz 2022 tarihinde alınmıştır.

EXTENDED ABSTRACT

Since the existence of humanity, working life has gained different dimensions with the Industrial Revolution and technological developments. In the pre-industrial revolution period, when agriculture and village life were at the forefront, people produced goods and services as much as their own needs in order to meet their physiological needs. After the Industrial Revolution, physical work was replaced by mental work, and the transition from the agricultural sector to the industrial sector, from the industrial sector to the service sector, and from the service sector to the information sector with technological developments began. With the emergence of the information and technology sectors, the world has become a small workplace, there have been changes in organisations, and many alternative forms of working have emerged, such as remote working and working from home. It is possible to say that working at home has been practised in the world since ancient times, and today its importance has increased more due to the requirements of business life.

In our country, provisions regarding teleworking, which is one of the remote working models, are regulated by various laws, regulations and other regulatory acts. Changes in the legislation have been insufficient to adapt to differentiating and developing working conditions. With the

2016 amendment to Labour Law No. 4857, although home working was regulated within the regulation on remote working, this regulation was not sufficient. In addition, Turkey has not ratified the conventions of the International Labour Organization (ILO) and the Council of Europe on home working. In this case, it is not possible to apply the unratified international conventions in our country. In order to find a solution to the problems arising in practice, the Regulation on Remote Working dated 10/03/2021 was issued. The Regulation regulates how the contract will be made and its content, what the obligations of the parties are, the determination of working hours, and the situations in which remote working cannot be performed. However, these regulations have not been sufficient in practice, and various problems have arisen. For example, Article 9 of the regulation regulates the duration of teleworking. In this regulation, it is ruled that the working hours can be regulated in the contract within the limits of the provisions of the legislation. In this case, no special regulation has been introduced for teleworking contracts, which have different characteristics from other labour contracts. A separate regulation can be made for specific working models, and the problems arising can be answered.

In the home service contract, which is a contract that creates mutual obligations between the parties, various obligations are also in question for the employer. The primary obligation of the employer in a domestic service contract is the obligation to pay wages to the employee working at home. Apart from this, the employer has some other ancillary obligations, such as the obligation to protect the domestic worker, the obligation to treat the domestic worker equally and the obligation to cover the expenses related to the work. The home-based worker, on the other hand, has many obligations, such as the duty of loyalty, the duty to perform his/her work diligently, and the prohibition of competition.

Working at home takes place outside the workplace under the control of the employer. This situation brings along various problems. In home-working, the employer has difficulty in exercising the right of control due to the fact that the work is carried out away from the employer's management and control area at home. In the event that the employer cannot exercise its right of supervision, it will be challenging to determine whether the employee working at home has shown sufficient care and attention during the performance of the work. In this case, if the work is found to be defective due to the fault of the domestic worker, the domestic worker is obliged to repair the defects that can be repaired at his/her own expense in accordance with Article 463/2 of the TCO. In such cases, it is envisaged that the employer shall inspect the work result produced and delivered by the domestic worker and notify the domestic worker of the defects found.

At the same time, the fact that the worker performs the work at home or outside the workplace raises the problem of the employer employing the worker unregistered and employing the worker beyond the periods specified in the law. The employer is obliged to give all rights to the home-based worker without distinguishing them from other workers. In order to prevent these problems, appropriate inspections should be carried out and recorded.

Ensuring occupational health and safety in remote working life is a major problem. Occupational health and safety has become a branch of science that has been needed since the day of the existence of working life and has changed and developed with technical developments. Although the responsibility of the employer for occupational health and safety

is essential, it is seen that this issue is rarely regulated in collective bargaining agreements regarding teleworking. Occupational health and safety issues arising from teleworking include indoor ventilation, ergonomics, lighting, isolation of the worker and related stress, monitoring and supervision of the implementation of occupational health and safety measures, and the benefit of the teleworker from the social law regulations applicable in case of occupational accident or occupational disease.

In order to prevent negative situations such as occupational accidents and occupational diseases, working conditions at home should be supervised by the state, and necessary measures should be taken. Otherwise, the home-based worker may be subjected to serious violations of rights and may be forced to do work at home that is not suitable for home conditions.