

TÜRK BORÇLAR KANUNUNDA EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİ

HOME SERVICE CONTRACT IN THE TURKISH ACT OF OBLIGATIONS

Aybüke KARACA

ÖZET

Evde hizmet sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu ile getirilen yeni bir düzenlemedir. Evde hizmet sözleşmesinin tarafları işveren ve iş görme borcunu evde yerine getiren işçidir. İşçinin iş görme borcunu yerine getirirken özen borcuna uyması gerekir. İşveren ise, gerekli malzemeyi temin etmekle yükümlüdür.

Anahtar Kelimeler: *işçi, işveren, evde hizmet sözleşmesi, evde hizmet sözleşmesinin sona ermesi*

ABSTRACT

Home service contract is a new regulation brought in Turkish Act Of Obligations. The parties of the home service contract are the employer and the employee who performs the obligation at home. The employee should obey the duty of care when he performs the obligation. Also, the employer is under the liability of supplying the materials.

Key Words: *Employee, employer, home service contract, the cancellation of home service contract.*

I. GİRİŞ

Hizmet sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasında bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulüne kadar Borçlar Kanununun 313. maddesi, hizmet sözleşmesinin tanımını yapan tek düzenlemedir. Bu maddeye göre, "Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder". Ancak Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmesinin tanımında, bağımlılık unsurundan bahsedilmediği için İş Kanunu bakımın-

dan da esas alınacak nitelikte olmadığı doktrinde bazı yazarlar tarafından ileri sürülmüştür¹. Bağımlılık unsuru, hizmet sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli unsurdur. Hizmet sözleşmesinde işçi az veya çok işverene bağlıdır ve işçi çalışmasını işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar². Bu sebeple doktrindeki yazarlar, bağımlılık unsurunu daha açık dile getirmek suretiyle, işçinin, işverenin emir ve talimatına tabi bir şekilde belirli veya belirsiz süre için bağımlı bir biçimde iş görmeyi ve işverenin de, ona bir ücret ödemeyi yüklediği bir özel hukuk sözleşmesi olarak tanımlamışlardır³.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır (TBK m. 393). Böylece 6098 sayılı TBK ile hizmet sözleşmesinin tanımına bağımlılık unsuru eklenmiş ve İş Kanunu ile uyumlu hale getirilmiştir.

Hizmet sözleşmesi, tarafların ihtiyaçlarına uygun türde düzenlenebilir. Süre koşulu olmayan ve hiçbir özel şart gerekmeksizin yapılabilen ve hizmet sözleşmesinin genel hükümlerini oluşturan belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri tipik hizmet sözleşmesi olarak adlandırılır⁴. Buna karşılık diğer hizmet sözleşmesi türleri; belirli süreli, kısmi süreli, evde hizmet sözleşmesi ile tele çalışmayı konu edinen atipik hizmet sözleşmesidir. Atipik hizmet sözleşmesi, esas ve şekil bakımından özel kurallara tabi olan, ya hizmet sözleşmesinin süresinin sınırlandırılması ya da iş süresinin esnekleştirilmesi ya da istihdamın esnekleştirilmesi gibi tekniklerle farklılaşan hizmet sözleşmesidir⁵. Türk Borçlar Kanunu'nda atipik hizmet sözleşmeleri çeşitlerinden, evde hizmet sözleşmesi ve pazarlamacılık sözleşmesi düzenlenmiş bulunmaktadır. Evde hizmet sözleşmesi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile getirilmiş yeni bir düzenlemedir. Ancak evde hizmet sözleşmesinin ortaya çıkması sanayileşmenin başlangıç dönemine gitmekte ve bu sözleşme tipi günümüzde de ge-

¹ Ünal **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 1994, s. 132; Halid Kemal **Elbir**, İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 1987, s. 60; Münir **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 1984, s. 73.

² AYM., T. 26-27. 9. 1967, E. 1963/336, K. 1967/ 29 (RG, 19.10.1968, S. 13031).

³ Tankut **Centel**, İş Hukuku Cilt I Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s. 79; Sarper **Süzek**, İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2008, s. 213; **Ekonomi**, s. 73.

⁴ Hamdi **Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı**, İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2011, s. 420.

⁵ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 420.

çerliliğini korumaktadır. Özellikle dokuma endüstrisinde, terzilikte⁶, zarf doldurma, daktilo yazma, fatura yazma, çevirmenlik, editörlük⁷ gibi alanlarda da evde hizmet sözleşmesi söz konusu olabilmektedir. Evde çalışmanın önem kazandığı ülkeler Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, İspanya ve İngiltere'dir⁸. Bir araştırmaya göre Avrupa'da 6.9 milyon çalışan nüfusun 4.9'u evde çalışmaktadır⁹.

Ülkemizde ise evde çalışma, Güneydoğu Anadolu'nun istihdam sorununa çözüm bulmak amacıyla düşünülmüş ancak daha sonra yöreden göç alan diğer yörelerde de yaygınlık kazanmıştır¹⁰. Ülkemizde yaygın bir şekilde uygulanmakta olan “evde çalışmanın” İş Kanunu kapsamında düzenlenmemiş olması büyük bir eksikliktir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında evde hizmet sözleşmesinin ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesi ile bu eksiklik giderilmeye çalışılmıştır. Çalışmamızda, evde hizmet sözleşmesinin tanımı, hukuki niteliği, evde hizmet sözleşmesinde tarafların hak ve borçları ve evde hizmet sözleşmesinin sona ermesi halinde uygulanacak hükümler incelenecektir.

II. EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİNİN TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

A. Evde Hizmet Sözleşmesinin Tanımı

Evde hizmet sözleşmesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmeden önce doktrinde farklı şekillerde tanımlanmaktaydı. “Ev çalışması”, “evde çalışma”¹¹ ve “ev sanayii”¹² olarak adlandırılan bu çalışma, bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde genellikle kendi evinde, bu şahısların

⁶ A. Can **Tuncay**, “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi ,C. 16, S. 6, Mayıs 2001, s. 28-29.

⁷ **TİSK**, “Çalışma Hayatında Esneklik”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 190, Ankara 1999, s. 39.

⁸ **TİSK**, “Esneklik”, s. 39.

⁹ **TİSK**, İş Kanunu Tasarısı ve AB uygulamaları, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 231, Ankara 2003, s. 46.

¹⁰ Tankut **Centel**, Türkiye’ de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir 1994, s. 243.

¹¹ Burhan **Özdemir**, “Ev Çalışması”, Kemal Oğuzman Anısına Armağan, Ankara 1997, s. 243;

¹² Kuvvet **Lordoğlu**, Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Çalışması, İstanbul 1990, s. 11'den naklen aktaran; Özdemir, s. 27.

doğrudan bir yönetim/denetimi olmaksızın bir anlaşma uyarınca bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması olarak tanımlanmaktadır¹³. Doktrin-deki diğ er bir görüşe göre ise, evde çalışma, bir veya birden fazla işveren için kendi evinde ya da kendisinin seçmiş olduğu bir çalışma yerinde yalnız ya da aile  yeleri ile birlikte ücret karşılığı mal ve hizmet üreten işçinin yapmış olduğu çalışma olarak tanımlanmıřtır¹⁴. Ayrıca evde  alışma, ILO'nun 1996 tarihli 177 sayılı "Evde  alışma Sözleşmesi"nde, "... bağlı olduğu işverene ait işyeri veya sair bir tesis dışında, evinde ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üreten kişinin çalışması" şeklinde tanımlanmıřtır¹⁵. ILO'nun 1996 yılında kabul ettiği evde çalışma ile ilgili 177 sayılı sözleşmesinde evde çalışanın; kendi evinde veya işyeri dışında olmak kaydıyla, kendi seçtiği diğ er yerlerde gerekli olan özerklik ve bağım-sızlığa sahip olanların bu sözleşmenin kapsamına girmeyeceği belirtilerek, sözleşmenin bağımlı çalışan ev işçilerini kapsadığı kabul edilmiştir . Türkiye 177 sayılı sözleşmeyi henüz onaylamış değildir.

Uzaktan  alışma ve evden  alışma Avrupa Birliğinde, 2002 yılında işçi ve işveren tarafları arasında imzalanan Avrupa  er eve Anlaşması ile düzen-lenmiştir.

 er eve Anlaşma ile uzaktan ve evden çalışanların çalışma koşullarına iliş-kin genel bir  er eve belirlemek ve asgari haklarını güvence altına alınması ama lanmaktadır¹⁶.

Türk Borçlar Kanunu ile evde hizmet sözleşmesinin tanımı yasal dayanağa kavuşturulmuştur. TBK'nın 461. maddesine 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. Evde hizmet sözleşmesinin TBK ile yasal dayanağa kavuştu-rulmasının gerekçesi, uygulamada çok sık görünen bir çalışma tipi olması ve evde çalışan işçilere İş Kanunu ile verilmeyen güvenceyi sağlamaktır. Çünkü kadın, engelli ve genç istihdamının yoğun olarak uygulandığı evde çalışma-nın, iş gücü kaybını daha az düzeyde kalmasını sağlama ve işsizliğin mini-

¹³  zdemir, s. 129.

¹⁴ Süzek, İş Hukuku, s. 251; Sarper Süzek, "İş Akdinin Türleri", Mercek İş Hukuku Dergisi, Nisan 2001, s. 29-30; Mehmet Günay, İş Hukukunda  d n  İş İlişkisi, Ankara 2007, s. 21.

¹⁵ TİSK, İş Kanunu Tasarısı ve AB uygulamaları, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyo-nu, Yayın No: 231, Ankara 2003, s. 46; Lütfi İnciroğlu,  alışma Hayatında Esnek  alışma Uygulamaları, Mayıs 2011, s. 41.

¹⁶ İnciroğlu, s. 41.

mun düzeyde kalması açısından önemli rol oynadığı ortadadır¹⁷. Ancak, yakından incelendiğinde; söz konusu sözleşme türünün, önceki dönemde “*fason iş*” veya “*eve iş verme*” biçiminde adlandırılan uygulamaların hukuki alandaki görünümü olmaktan öteye gitmediği ortaya çıkmaktadır¹⁸.

B. Evde Hizmet Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

Hizmet sözleşmesi niteliği itibarıyla taraflar arasında kişisel ilişkiler kuran, karşılıklı borç yükleyen, sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşmedir¹⁹. Ayrıca hizmet sözleşmesi, bir özel hukuk sözleşmesidir. İş sahibinin (işverenin) gerçek kişi, özel ya da kamu tüzel kişisi olması sözleşmenin niteliğini etkilemez²⁰. Tipik hizmet sözleşmesi gibi evde hizmet sözleşmesi de karşılıklı borç yükleyen özel hukuk sözleşmesidir. Evde hizmet sözleşmesinin genel hizmet sözleşmesinden farkı, evde hizmet sözleşmesinde işçi işyerinin dışında kendi belirlediği yerde çalışmaktadır²¹.

Evde çalışma olarak nitelendirdiğimiz, işveren ile işyeri dışında çalışmakta olan işçi arasında oluşan evde hizmet sözleşmesi, TBK ile yasal dayanağa kavuşturulmadan önce doktrindeki bir görüşe göre istisna sözleşmesinin kapsamında değerlendiriliyordu²².

Doktrinde evde çalışmanın istisna akdi kapsamında olduğunu savunan görüşe göre; “Borçlar Kanunu sistematığında hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler arasında yer verilmiş olan BK m. 322 hükmü tipik iş sözleşmesinden farklı özellikler taşımaktadır. Madde metninden de anlaşılacağı üzere, işverenin yönetim ve denetimi altında bulunmadan parça başı çalışan kişi “işçi” olarak nitelendirilmektedir”²³.

Yine doktrine göre; “Genel hükümler çerçevesinde bakıldığında, kişisel bağımlılığın bulunmadığı, sonuç sorumluluğu altında parça başına çalışan bir iş ilişkisinin aslında istisna sözleşmesi olarak nitelenmesi gerekirdi. Ancak

¹⁷ İnciroğlu, s. 41; TİSK, “Esneklik”, s. 39-40.

¹⁸ Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, TİSK Akademi, Eylül 2011, C. 6, S. 12, s. 16.

¹⁹ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 284; Süzek, İş Hukuku, s. 219; Cevdet Yavuz, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, 8. Baskı, İstanbul 2010, s. 305.

²⁰ Yavuz, C., s. 305; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 23. Baskı, İstanbul 2010, s. 85.

²¹ Murat Engin, “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 5, S. 3, Nisan 2000, s. 277.

²² Engin, s. 273-274.

²³ Hüseyin Hatemi/Rona Serozan/Abdülkadir Arpacı, Borçlar Hukuku Özel Hüküm, İstanbul 1992, s. 309.

Borçlar Kanununun sistematığı, çalışanı işçi olarak nitelemesi ve hukuki bağımlılığın bulunmaması itibariyle sorumluluğu konusunda istisna sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanacağını belirtmesi, atipik bir hizmet sözleşmesi düzenlediğini göstermektedir. İşverenin yönetimi altında bulunmaksızın parça başına çalışma ve hukuki bağımlılık söz konusu olmaksızın edimin sonucundan sorumlu tutulma evde çalışmanın unsurlarını oluşturduğuna göre BK. m. 322 hükmünün evde çalışmaya ilişkin kanuni bir düzenleme olduğu kabul edilmelidir²⁴.

Ancak doktrindeki diğer bir görüşe göre ise, “evde çalışmanın, hizmet sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Hizmet sözleşmesinin varlığı için, işin mutlaka işverene ait bir yerde ifa zorunluluğu bulunmaması, hukuki bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına karşın işveren tarafından evde çalışanlara telefon gibi iletişim araçlarıyla talimat verilebildiği; çalışanın, işveren yararına onun hizmet organizasyonu içinde faaliyette bulunduğu sabit olduğu; evde çalışanın, bağımsız girişimci gibi değerlendirilemeyeceği ve parça başına ücret aldığı; işlenecek madde ve malzemenin hatta makine ve tezgâhın işveren tarafından temin edilmesi gibi unsurların varlığı bu çalışmanın hizmet sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır²⁵.”

Yargıtay bu konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında aynı görüşü benimseyerek: “*Dava konusu olayda davacının konfeksiyon işyerinin zorunlu elemanı olarak satılan parçaların düzeltim işinde istihdam edildiği açıkça anlaşılmaktadır... Düzeltim işinin işyeri ve davacının evinde yapılması giderek parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini etkilemeyeceğine karar vermiştir*”²⁶.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile evde çalışma, hizmet sözleşmesinin çeşitleri arasında yer almaktadır. Ayrıca, TBK'nın 469. maddesi gereğince evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin uygulanacağı düzenlemesi yapılmıştır. Böylece doktrindeki tartışmalar sona erdirilmiş olup, her halükarda evde çalış-

²⁴ Engin, s. 274.

²⁵ Centel, Esnekleştirme, s. 242-243; Süzek, İş Hukuku, s. 251- 252; Özdemir, s. 146; Süzek, İş Akdinin Türleri, s. 30; Arzu Kuban, “Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İstanbul 1997, s. 58.

²⁶ Yarg. 21. HD., T. 8. 6. 2000, E. 4584/2000, K. 4611/2000 (Kazancı Bilişim, İçtihat Bilgi Bankası).

manın hizmet sözleşmesi kapsamında değerlendirileceği açığa kavuşturulmuştur.

C. Evde Hizmet Sözleşmesi Hükümlerinin Uygulanmayacağı İşler

Evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanmayacağı haller İş Kanununun 4. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu madde hükmüne göre, “*Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde*” İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İş K. m.4/1, d). Evlerde yapılan el sanatı işlerine Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. Ancak aile üyelerinin evlerde yapmış oldukları el sanatları işlerini, TBK kapsamında ilk kez düzenlenen evde hizmet sözleşmesi kapsamında değerlendirebilmek için, işverene bağlı olarak ve bir ücret karşılığında hizmet üretmesi koşulunun gerçekleşmiş olması gerekir. Eğer “*aile üyeleri*” işverenin emir ve talimatı altında, işveren için mal üretimi yapmıyorsa, işçi sayılmazlar ve böyle bir durumda da evde hizmet sözleşmesinin hükümleri uygulanmaz. İş K. m. 4/1, d’ de yer verilen bu istisna hükmüne göre üç koşulun bir araya gelmesi halinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu üç koşulu başlıklar halinde inceleyelim;

1. İşin Evde Yapılması

Ev, bilinen anlamında insanların içinde oturdukları, özel yaşamlarını geçirdikleri yer; meskenidir²⁷. El sanatı işi, şayet evde yapılıyorsa, İş Kanununun kapsamı dışında kalabilir (İş K. m. 4/1, d). El sanatının yapıldığı yer, ev olarak nitelendirilemeyecek bir mekân ise bu koşul gerçekleşmemiş demektir.

2. İşin Bir El Sanatı Olması

Aile üyeleri ve hısımları arasında evde yapılan iş, el sanatlarından olmalıdır (İş K m.4/1, d). “El sanatı” ile el emeğine, el becerisine dayanan ve genellikle de geleneksel yönü ağır basan; yani gelenek olarak yapılan üretim faaliyetleri anlaşılmalıdır²⁸. Halı ve kilim dokumacılığı, sepet örmeciliği, süpürge yapımı el sanatına giren işlerin en yaygın olanlarıdır²⁹. Bu tür faaliyetler, genellikle evlerde yapılır ve evlerde yapılması çoğu kez gelenekten kaynak-

²⁷ Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr> (E.T. 06.03.2012).

²⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 263; Süzek, İş Hukuku, s. 201; Ekonomi, s. 68; Narmanlıoğlu, s. 70.

²⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 201.

lanır. Bu sebeple   Kanunu, ev ile el sanatı arasında ilgi kurarak bu işleri kapsamı dışında bırakmaktadır.

3.  Őin Bir Ailenin  yeleri ve  çüncü Dereceye Kadar ( çüncü Derece Dahil) Hısımları Arasında Yapılması

  Kanunu m. 4/1, d hükmünde belirtildiği üzere dışarıdan başkalarının katılması halinde evde yapılan, bir el sanatı işi olsa dahi   Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Kanun maddesinde geçen “*aile üyeleri*” tabiri, karı, koca, çocuklar ve evlatlık ile sınırlı tutulmuŐtur³⁰. Ancak “*aile üyeleri*” tabirini daha geniş yorumlamak gerektiğini savunan görüşe³¹ göre, aynı evde oturmaları koşuluyla hısımlık bağı bulunmayan kişilerin de bu tabir içinde değerlendirilmesi gerekir. İmam nikâhlı eşlerin de karı, koca sayılması ve bu bakımdan örneğin imam nikâhlı kadının işe katılmasının “*dışarıdan başka biri*” olarak değil, “*aile üyesi*” olarak kabul edilmesi isabetli olur³². Söz konusu hükümde yer alan “*üçüncü dereceye kadar hısımlık*”dan ne anlaşılması gerektiği ise, Türk Medeni Kanun hükümlerinden faydalanarak açıklanabilir. Hısımlık, gerçek kişiler arasında kan veya bazı sosyal ve hukuki ilişkiler dolayısıyla meydana gelen bir yakınlık ilişkisidir³³.   Kanunu m. 4/1,d de yer alan “*üçüncü derece hısımlık*” Türk Medeni Kanunu’nun 17. maddesinin 1. fıkrasından yararlanarak açıklanabilir. TMK m. 17/f. 1’ e göre, “*kan hısımlığının derecesi, hısımları birbirine bağlayan doğum sayısı ile belli olur*”. Bu doğumların sayısı, kişileri birbirine bağlayan çizgilerin sayısı ile bulunur. Örneğin, bir çocuk ile ana ve babası arasında birinci dereceden, büyük ana ve babası arasında ikinci dereceden, kardeşleri ile yine ikinci dereceden, amca, dayı, hala ve teyzesi ile üçüncü dereceden hısımlık bağı vardır³⁴. Evde el sanatı işi yapmakta olan işçinin, belirttiğimiz hısımları ile faaliyet göstermesi halinde   Kanunu hükümleri uygulanmaz.

Evde iş görenler aynı ailenin üyeleri veya hısımları olsa bile bunlara dışarıdan iş gördüren olarak bir yabancıнын katılması halinde yapılan çalışma bu

³⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 263.

³¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 263.

³² Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 263.

³³ Jale G. Akipek/Turgut Akıntürk, Türk Medeni Hukuku Kişiler Hukuku, C. I, 6. Baskı, İstanbul 2007, s. 453; Mustafa Dural/Tufan ÖĞüz, Türk Özel Hukuku C. II Kişiler Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2004, s. 171.

³⁴ Dural/ÖĞüz, s. 172.

bent kapsamı dışında kalır; şu halde iş gördüren de aile üyesi veya hısımlarından olmalıdır³⁵.

III. EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

A. İş Görme Unsuru

Hizmet sözleşmesinin konusu, ücret karşılığında bir işin görülmesidir (TBK. m.393). Genel hizmet sözleşmesinde yerine getirilen iş görme edimi, işverenin maddi ve fikri bir ihtiyacının giderilmesine yarayan, onun için değeri olan bir faaliyeti ifade etmektedir. Hizmet sözleşmesi, belirli veya belirli olmayan bir süre için de yapılabilir. Ayrıca iş görme, bir netice borcu olmadığı için işçi, sadece bir zaman içinde belirli faaliyet göstermekle yükümlüdür ve işçi belli bir sonucu temin etmek zorunda değildir. İşçinin taahhüdü, belirli sonucu gerçekleştirmeye yönelik değildir. Hizmet sözleşmesi bağlamında iş edimi, belirli bir amaca yönelik belirli bir eylemi yapma yükümünü ifade eder³⁶.

Evde hizmet sözleşmesinde de genel hizmet sözleşmesinde olduğu gibi ücret karşılığında bir işin görülmesi söz konusudur (TBK m. 461). Ancak evde hizmet sözleşmesini, iş görme unsuru bakımından genel hizmet sözleşmesinden ayıran özelliklerin başında, iş görme ediminin işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde yerine getirilmesi göze çarpar (TBK m. 461). Bu sözleşme tipinin genel hizmet sözleşmesinden bir diğer farkı da, evde hizmet sözleşmesi bakımından işin, işçi tarafından bizzat yerine getirilmesi önem taşımamasıdır. Buna göre, evde yapılan iş, sadece bizzat işçi tarafından yapılabileceği gibi, işçinin aile bireyleri tarafından da yerine getirilebilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki, işin, üretim safhasına işçinin katılmayıp, sadece aile bireyleri tarafından yerine getirilmesi söz konusu olmaz³⁷. Aile bireylerinin; anne-baba ve ergin olmayan çocuklarla sınırlı tutulmaması yerinde olur. Nitekim evde hizmet sözleşmesinde önem arz eden nokta, aile dışından birilerinin işin yapılması sürecine katılmasını önlemek olmalıdır³⁸.

³⁵ Özdemir, s. 147.

³⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 294.

³⁷ Centel, Hizmet Sözleşmesi, s. 17.

³⁸ Centel, Hizmet Sözleşmesi, s. 17.

Evde hizmet sözleşmesinde işçi, örneğın bir mağazaya, “*kendi evinde*” çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi  stlenebilir³⁹.

Evde hizmet sözleşmesi, TBK’nın 468. maddesinin 2. fıkrasından anlaşılacağı üzere genel hizmet sözleşmesi gibi belirli veya belirsiz süre için yapılabilmektedir. İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğerk durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir (TBK m. 468/f. 2).

B.  cret Unsuru

İş sözleşmesi ivazlı bir sözleşmedir ve iş görme borcu, açık veya zımnı olarak kararlaştırılan bir ücret karşılığında yerine getirilmektedir⁴⁰. 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinin 1. fıkrasında yapılan tanımda olduğu kadar, TBK’nın 393. maddesinin 1. fıkrasında yapılan tanımda da ücret, hem hizmet sözleşmesinin temel unsuru, hem de işverenin temel borcu olarak vurgulanmıřtır⁴¹.

 cret, bir miktar para veya mameleki mahiyetteki bir edim olarak da kararlařtırılabilir⁴². İş Kanunumuza göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (İş K. m. 32/1). Ancak Borçlar Kanunu’nda ücret, tanımlanmamış olmakla birlikte nakdi ödeme ile ilgili bir sınır getirilmemiştir. Borçlar Kanunu’nun 323. maddesinin 1. fıkrasına göre, işveren, sözleşme ile kabul edilen veya adet olan ya da umumi mukavelede tespit edilmiş ücret ne ise onu ödemekle yükümlüdür. 6098 sayılı TBK’da da ücretin tanımlanmadığı, buna karşılık işverenin, sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmadığı takdirde asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal  creti ödemekle yükümlü olduğu ifade edilerek, 818 sayılı Borçlar Kanununa paralel hale getirilmemiştir (TBK m. 401). Türk Borçlar Kanununun 401. maddesinin 1. fıkrasında söz konusu edilen “*alışılmış ücretten*”,

³⁹ Nihat **Yavuz**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Getirdiği Değişiklikler ve Yenilikler, Ankara 2011, s. 631.

⁴⁰ **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 297; **elik**, İş Hukuku, s. 143; **Süzek**, İş Hukuku, s. 307; **Narmanhoğlu**, s. 202.

⁴¹ **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 297; **Elbir**, s. 60; **Ekonomi**, s. 43; **Süzek**, İş Hukuku, s. 212; **Narmanhoğlu**, s. 138; **elik**, İş Hukuku, s. 78; Aydın **Zevkililer**, Borçlar Hukuku  zel Borç İlişkileri, 8. Baskı, Ankara 2004, s. 313.

⁴² **Zevkililer**, s. 313; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 299.

yasal asgari ücretin altında olmaması koşuluyla, işin niteliğinin gerektirdiği ücret anlaşılmalıdır⁴³.

Evde hizmet sözleşmesi bakımından ise ücret esaslı unsur olarak kabul edilmiştir (TBK m. 461). Diğer yandan, işçinin işverenin verdiği işi bizzat veya aile bireyleriyle birlikte yapacak olmasına karşılık; ücret, işverenin iş vermiş bulunduğu işçiye ödenecektir. Bu anlamda, işin bizzat işçi tarafından yapılmış olup olmadığı, ücretin ödeneceği kişi bakımından herhangi bir öneme sahip bulunmamaktadır⁴⁴.

Evde hizmet sözleşmesinin tanımında belirtilen “*ücret*” unsurunun genel hizmet sözleşmesindeki ücret unsurundan farklı olduğunu söyleyebiliriz. 6098 sayılı TBK ile yasal dayanağa kavuşturulmadan önce, “*evde çalışmalar*” için işçiye ödenecek ücretin parça başına ücret olduğu görüşü savunulmaktaydı⁴⁵. Parça başı çalışması üzerine kurulmuş hizmet sözleşmesi, çalışma zamanı dikkate alınmaksızın, yapılan işin parça olarak miktarının esas alındığı hizmet sözleşmesidir⁴⁶. Diğer bir ifadeyle, parça başına ya da yapılan işe göre ücret alarak çalışma durumunda sözleşmenin konusu “*sonuçlandırılmış iş*” (eser) değil, devam eden ve edecek olan belirli zaman kesitlerinde, belirli sayıda veya belirli ölçüde ya da belirli ağırlıktaki eşya imalidir⁴⁷.

Evde hizmet sözleşmesinin tanımında sadece ücretten bahsedilmiş, bu ücretin parça başına ücret olduğuna dair herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Ancak TBK’nın 466. maddesinin 1. fıkrasında 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, hükmü yer alsa da evde hizmet sözleşmesinden doğan ücret borcu, zamana göre belirlenen ücret borcu değil, kanımızca parça başına belirlenen ücret borcudur. Zira, evde hizmet sözleşmesinin konusu, çoğunlukla, parça başına iş olduğundan kural olarak, üretilen mal birimine veya işin miktarına göre ödenen ücret parça başına ücret olması gerekir.

⁴³ T.C. Adalet Bakanlığı, Borçlar Kanunundan Türk Borçlar Kanununa, Temmuz 2011, s. 482.

⁴⁴ Centel, Hizmet Sözleşmesi, s. 17.

⁴⁵ Özdemir, s. 145; Süzek, İş Akdinin Türleri, s. 30; Süzek, İş Hukuku, s. 251; Engin, s. 282; Fatih Uşan, İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003, s. 61.

⁴⁶ Memduh Yelekçi/İlhan Yelekçi, İş Kanunu Külliyatı, Ankara 1992, s. 326.

⁴⁷ Uşan, s. 24.

Çünkü evde hizmet sözleşmesinin konusu, belli bir işin parça miktarı üzerine yapılması oluşturmaktadır.

Parça başına ücret sisteminin, uygulamada, işçiyi beceriklilik ve hızlı çalışma ile daha fazla kazanma gibi yararları olduğu gibi, çeşitli nedenlerle işin yavaşlaması veya işçiye yeterince iş verilmemesi durumlarında zamana göre ücretin altına düşeceği gibi, işçinin aşırı çalışma arzusu meslek hastalığına yakalanmasına sebep olacağı için sakıncalı yanları da söz konusu olabilmektedir⁴⁸.

Evde hizmet sözleşmesinde söz konusu bu sakıncaları gidermek için, sadece “parça başına ücret” yerine “karma ücret” anlayışının yerleştiği ifade edilmektedir. Böylece, işçi saat başına belli bir ücreti kendisine garanti edildiği için, önceden saptanan sayıdan fazla iş yaptığı takdirde, işçiye prim verilir⁴⁹.

Zamana göre ücret sisteminde ise, ücretin, iş süresinin uzunluğuna göre hesaplanması temeline dayanır⁵⁰. Zamana göre ücret, belirli bir zaman için bir miktar paranın saptanmasıyla ortaya çıkar ve zaman ölçüsünün ay, hafta, gün veya saat oluşuna göre de aylık, haftalık, günlük ücret veya saat ücreti adlarını alır. Zamana göre ücret sistemi için önemli nokta; belli bir işin elde edilmesi yerine, belirli bir zaman birimi karşılığında bir miktar paranın ödenmesidir⁵¹.

Zamana göre ücret sisteminde, ücrete hak kazanabilmek için belli bir süre çalışmış olmak yeterli olacağından; çalışılan süre içerisinde işçinin üretmiş olduğu miktarın az veya çok olması, işçiye ödenecek ücretin azalması veya çoğalması gibi bir sonucu doğurmaz⁵². Evde hizmet sözleşmesinde, belli bir işin elde edilmesi ve işçinin ücretinin her işin tesliminde söz konusu olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim, evde hizmet sözleşmesinde, işçinin özel borçları başlığı altında düzenlenen TBK'nın 463. maddesinin 1. fıkrasında işçiye işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu teslim etme borcu getirilmiştir. Çalışmanın sonucundan anlaşılması gereken, işçinin işverene teslim etmesi gereken üründür (TBK m. 465) . İşçinin, işveren tarafından kendisine teslim edilen ürünleri paketleme işini

⁴⁸ Yavuz, s. 623; Uşan, s. 42-43; Engin, s. 282.

⁴⁹ Yavuz, s. 623.

⁵⁰ Centel, İş Hukuku, s. 147.

⁵¹ Çelik, İş Hukuku, s. 143.

⁵² Centel, İş Hukuku, s. 147.

zamanında bitirip, bu ürünleri işverene teslim etmesini bu duruma örnek gösterebiliriz. Belirttiğimiz bu sebeplerden dolayı evde hizmet sözleşmesinin tanımında belirtilen ücret, parça başına ücrettir.

C. Bağımlılık Unsuru

Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen genel hizmet sözleşmesinin tanımında “bağımlılık unsuruna,” 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak açık bir şekilde yer verilmiştir. İş Kanununun hizmet akdini tanımlayan 8. maddesinin 1. fıkrasında da bir tarafın (işçi) “bağımlı olarak” iş görmeyi üstlenmesinden söz edildiğine göre bağımlılık bu sözleşmenin unsurlarından birini oluşturmaktadır. Gerçekten eğer çalışan çalıştırana bağımlı olarak faaliyet göstermiyorsa, bir hizmet sözleşmesinden de işçi kavramından da söz etmek mümkün değildir⁵³. Bu tanımdan anlaşılması gereken işçinin işverene “hukuken” bağımlı olmasıdır.

Ancak TBK'da düzenlenen evde hizmet sözleşmesinin tanımında, genel hizmet sözleşmesinin tanımından farklı olarak “bağımlılık” unsurundan açık bir şekilde bahsedilmemiştir. Evde hizmet sözleşmesinin tanımında her ne kadar bağımlılık unsurundan bahsedilmemiş olsa da, işçinin kendi evinde işveren için hizmet vermesi, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen “iş organizasyonu” kapsamında değerlendirilmektedir⁵⁴. Bu sebeple evde hizmet sözleşmesinde hukuki bağımlıktan çok işçinin işverene karşı ekonomik bağılılığı söz konusudur⁵⁵. Ayrıca, işverenin hazır bulunmayacağı bir ortamda işin yapılacağı olması, işçinin onun emir ve talimatlarından da uzak kalacağı anlamına gelmemektedir. Nitekim, işveren, işçinin “üreterek teslim ettiği ürünü” inceleyecek ve varsa bulduğu ayıpları işçiye bildirecektir (TBK m. 465). Bu anlamda, işçinin, işi kendi isteği gibi değil, işverenin emir ve talimatına göre yerine getirmesi söz konusudur⁵⁶.

Bununla birlikte evde hizmet sözleşmesinin, genel hizmet sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisinin zayıflaması sonucunu yarattığı açıktır. Nitekim, işçi; işyerinin dışında bulunması nedeniyle, işverene ait işyerindeki örgütlenmeden uzaklaşacak ve giderek, söz konusu örgütlenmeye hiç bağlı bulunmayaca-

⁵³ Süzek, İş Hukuku, s. 213.

⁵⁴ Süzek, İş Hukuku, s. 217; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 412; Engin, s. 274-275.

⁵⁵ Yavuz, s. 623.

⁵⁶ Centel, Hizmet Sözleşmesi, s. 17.

cak ve buna göre de, işçinin davranıŐları üzerinde, işverenin kişisel hakimiyeti önemli  l de ortadan kalkmıŐ olacaktır⁵⁷.

İŞ Kanunu'nda işyeri, iŐyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluŐturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak tanımlanmıştır (İŞ K. m. 2/3). Evde hizmet sözleşmesinde işçi, iş görme edimini kendi evinde, iŐverenden almış olduğu emir ve talimatlar üzerine yerine getirmektedir. Kanımızca işçi ve işveren arasında bağımlılık ilişkisi zayıflamasına rağmen, işçinin mal ve hizmet ürettiği ev “*iŐyerine bağlı yerler*” kapsamında değerlendirilmelidir.

IV. EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİNİN TARAFLARI ve TARAFLARIN BORÇLARI

A. Evde Hizmet Sözleşmesinin Tarafları

Evde hizmet sözleşmesinin tarafları, işçi ve iŐverenden oluŐmaktadır.

1. İŞçi

İŞ Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir*”. Ancak bu işçinin, hizmet sözleşmesinin tanımında ifade edilen ücret karşılığında, işverene bağımlı olarak iş görme edimini üstlenmesi gerekir⁵⁸.

Evde  alıŐan işçi, bir veya birden çok işveren için, bu kişilerin yönetimi ve denetimi altında bulunmadan, kendi evinde veya kendi seçtiği bir çalışma yerinde yalnız veya aile  yeleri ile birlikte ücret karşılığı mal ve hizmet üreten kişi olarak tanımlanabilir⁵⁹.

Evde hizmet sözleşmesinin tarafı olan ev iŐçisinin tanımında belirtilen “*aile  yeleri ve hıŐımlar*”, işverenle aralarında doğrudan sözleşme ilişkisi yoksa, ev iŐçisinin yardımcıları olarak kabul edilirler. Bu durumda, işverenle doğrudan iliŐki kuran ve ona karşı sorumlu olan ev iŐçisi, işveren gibi talimat verme yetkisi kullanacak ve işverenin işçiyi gözetme ve ücret ödeme borcundan kaynaklanan yükümlülüklerini, işveren yanında ev iŐçisi de üstlenmiŐ olacaktır⁶⁰.

⁵⁷ Centel, Hizmet Sözleşmesi, s. 18.

⁵⁸ Bu Konuda Bkz. I, A.

⁵⁹ Yavuz, s. 623.

⁶⁰ Yavuz, s. 623.

2. İşveren

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasına göre “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir”. Hizmet sözleşmesi, işçi tarafını belirlediği gibi sözleşmenin diğer tarafı olan işvereni de belirler⁶¹.

İşveren bir gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan bir kurum ve kuruluş olabilir (İş K. m. 2/1). Tüzel kişi işverenin, bir özel hukuk tüzel kişisi (şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika gibi) veya kamu hukuku tüzel kişisi (KİT, üniversite, belediye gibi) olması mümkündür. Bunun gibi, hükümde tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da işveren olabileceği öngörüldüğünden, işçi çalıştıran tüzel kişiliği olmayan örneğin bakanlıklar gibi kamu kurumları veya adi şirketler gibi özel hukuk kuruluşları da işveren sayılırlar⁶².

Evde hizmet sözleşmesi bakımından işveren ile genel hizmet sözleşmesinin tarafı olan işveren arasında herhangi bir farklılık yoktur. Evde hizmet sözleşmesinin tarafını oluşturan işveren de gerçek kişi veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan bir kurum ve kuruluş olabilir.

B. Evde Hizmet Sözleşmesinde Tarafların Borçları

1. İşçinin Özel Borçları

a. İşin Yapılması

1. İşe Zamanında Başlama, İş Kararlaştırılan Zamanda Bitirme ve Çalışmanın Sonucunu İşverene Teslim Etme Borcu

Evde hizmet sözleşmesi uyarınca; çalışan işçinin işin yapılması ile ilgili sorumluluğu işçinin özel borçları kapsamında düzenlenmektedir. Tipik hizmet sözleşmesinden farklı olarak, evde hizmet sözleşmesinde işçi kendi belirlediği yerde çalışır. İşçi kişisel bağımsızlığının karşısında, özenle ifa borcu yanında sonuç sorumluluğunu da üstlenir. Bu sözleşme uyarınca çalışan işçinin işe zamanında başlama, işi zamanında bitirme ve çalışmasının sonucunu işverene teslim etme yükümlülüğü vardır (TBK m. 463/1).

2. Ayıpları Giderim Borcu

Genel hizmet sözleşmesinde, işçinin işverene karşı olan borçlarına aykırı davranmasından doğan sorumluluğunu düzenleyen TBK'nın m. 400. maddesinin 1. fıkrasına göre, işçi, işverene “kusuruyla” verdiği her türlü zarar-

⁶¹ Süzek, İş Hukuku, s. 132.

⁶² Süzek, İş Hukuku, s. 132; Narmanlıoğlu, s. 106.

dan sorumludur. Genel hizmet sözleşmesinde olduğu gibi, evde hizmet sözleşmesi açısından da işçinin “kusuruyla” ayıplı hizmet sunulması halinde, sorumluluğu söz konusu olacaktır. İş, işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi, giderilmesi mümkün ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır (TBK m. 463/2). İşçinin kusuruyla işin ayıplı olmasına, işçinin sözleşmeyle üstlendiği malzeme sağlama borcu çerçevesinde kalitesiz veya bozuk malzeme kullanması, işveren tarafından kendisine teslim edilen malzemeyi özensiz kullanması gibi durumlar örnek g sterilebilir⁶³.

b. Malzeme ve İş Araçlarının İşveren Tarafından Sağlanması Durumunda İşçinin Borçları

1. İşçinin  zen Gösterme Borcu

Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak zorundadır (TBK m. 464/1). İşçinin,  zen yükümlülüğünü yerine getirdiğini yine işçinin kendisinin ispat etmesi gerekir. Örneğin, verilen eşyanın alınması olayında kendisinin bir tedbirsizliği olmadığını işçinin kanıtlaması gerekmektedir⁶⁴.

İşçinin bu yükümlülüğü sadece malzeme için değil ve işveren tarafından işçiye tamir için verilen şeyler (saat, s s eşyası, otomobil gibi değerli şeyler) için de geçerlidir. Bu yükümlülüğe aykırı hareket yüzünden malzeme veya araçlar telef olur, zarara uğrar veya kaybolursa yine TBK m. 112 gereğince işçinin zararı tazmin etmesi gerekir.

İşçi, kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hale getirirse, işverene karşı onun kullanılmaz hale geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumludur (TBK m. 464/3). Hâkim kanunda belirtilen rayiç bedeli bilirkiŐi aracılığıyla tespit edecektir⁶⁵.

2. İşçinin Hesap Verme ve Teslim Borcu

Malzeme ve iş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde işçi bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür (TBK m. 464/1). Ancak, işverenin hesap istemek-

⁶³.Cengiz Kostakoğlu, Gereğeli ve Açıklamalı Yeni Borçlar Kanunu, İstanbul 2011, s. 597.

⁶⁴ Yavuz, s. 627.

⁶⁵ Yavuz, s. 628.

ten önceden feragat etmesi mümkündür. Karşılıksız olmak kaydıyla işçi ibra edilebilir⁶⁶.

Malzeme işveren tarafından sağlanmışsa, işçinin işe başlamadan önce malzemeyi muayene ederek sözleşmede öngörülen işin yapılmasına elverişli olup olmadığını saptaması, malzeme ayıplı ise bunu işverene bildirmesi gerekir. Malzemenin ayıplarının işin devamı sırasında ortaya çıkması durumunda da işçi derhal işvereni haberdar etmeye ve onun talimatını beklemek zorundadır; aksi takdirde işverenin bundan doğan zararını TBK m. 112 (818 sayılı BK. m. 96) gereğince tazminle yükümlü olur (TBK m. 464/2). İşçi, borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi durumunda, işverenin ifaya olan menfaatinin (olumlu zararının) karşılamak zorundadır. Ancak işçi, malzemenin durumunu bildirmesinin bir yararı olmayacağını, örneğin işverenin zaten konudan haberdar olduğunu ve buna bağlı tehlikeleri göze almış olduğunu kanıtlarsa ihbar yükümlülüğü bulunmadığını ortaya koymuş olur⁶⁷. Ayrıca işçi zamanında ihbarda bulunursa işveren, işçinin zararını tazmin suretiyle sözleşmeyi feshedebileceği gibi, sözleşmeye devam edilmesinde ısrar edebilir⁶⁸.

2. İşverenin Özel Borçları

a. Çalışma Koşullarını Bildirme Borcu

İşveren, evde hizmet sözleşmesinde, 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 bulunulacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir (TBK m. 462/f. 1).

Buna göre, evde hizmet sözleşmesinin kurulması kanunen yazılı şekle bağlı bulunmamasına karşın; işçiden yapılması istenen işin taşıyacağı özelliklerin işçiye “yazılı” biçimde bildirilmesi gerekecektir⁶⁹. Ayrıca yazılı bildirim, sadece evde hizmet sözleşmesinin kurulma anıyla sınırlı kalmayacak; işçiye her yeni iş verilişinde, söz konusu yükümlülüğün işverence yerine getirilmesi aranacaktır. Bunun gibi, malzeme işveren yerine işçi tarafından sağlanacak olduğunda, söz konusu malzeme için yapılacak ödeme miktarı ile iş için ödenecek ücretin de, yazılı olarak işçiye bildirilmesi gerekecektir. İşin ve-

⁶⁶ Yavuz, s. 627.

⁶⁷ Yavuz, s. 627.

⁶⁸ Yavuz, s. 627.

⁶⁹ Centel, Hizmet Sözleşmesi, s. 19.

rilmesinden önce işverenin bu yükümü yerine getirmemiş bulunduğu durumlarda ise, “*bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret*” in ödenmesi söz konusu olacaktır (TBK m. 462/f. 2).

b. Ürünü Kabul Etme Borcu

İşveren, işçinin üretmek üzere teslim ettiği ürünü inceler; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir. Süresinde bildirim yapılmamışsa, ürün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılır (TBK m. 465).

Teslim, işçi tarafından tamamlanmış bir ürünün sözleşmenin ifasını yerine getirmek amacıyla işverene verilmesini ifade eder. Teslim borcu, işverenin ürüne doğrudan doğruya zilyet olmasını sağlamak suretiyle olur⁷⁰. Teslimin yapılmış sayılabilmesi için işçinin yerine getirmesi gerekli olan bütün işleri tamamlamış olması gerekir.

İşçinin teslim teklifinde bulunması veya fatura göndermesi kural olarak teslimin yerini tutmaz. Taraflar sözleşmelerine teslimin hangi koşullar altında ve hangi anda yapılmış sayılacağına ilişkin kayıtlar koyabilirler⁷¹.

İşçinin ürünü ayıplı teslim etmesi halinde ise işveren teslimden itibaren bir hafta içinde bunu işçiye bildirmek zorundadır. Ayıp, sözleşmede üzerinde anlaşılan niteliklerin bulunmamasıdır. Ayıplı olan üründe, sözleşmeye göre bulunması gereken bir nitelik eksiktir⁷². İşçinin teslim etmiş ürünündeki ayıplar, fiili, açık ya da gizli ayıplar şeklinde olabilir. Ürünün teslim alınması ve yönteminde muayenesinde görülebilen ayıplar açık, görülmeyenler ise gizlidir.

İşverene teslim olunan ürün yöntemine uygun olarak incelenmelidir. İncelemenin yöntemine uygun yapılması öncelikle incelemenin zamanında yapılmasını gerektirir⁷³. Ayıpların bildirilmesi bir şekle bağlı değildir, sözlü de olabilir⁷⁴. Ayıpların zamanında bildirilmediğini ileri sürmek işçiye düşer. Ancak işçi böyle bir iddiada bulunmazsa hâkim bunu kendiliğinden göz önünde bulundurur ki teslimden itibaren başlayan bir haftalık süre hak düşürücü süredir⁷⁵.

⁷⁰ Fahrettin Aral, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2007, s. 86.

⁷¹ Yavuz, s. 628.

⁷² Aral, s. 110; Yavuz, C., s. 54.

⁷³ Yavuz, s. 629.

⁷⁴ Aral, s. 125.

⁷⁵ Yavuz, s. 629.

c. Ücret Ödeme Borcu

1. Genel Olarak

Ücret, işçinin hizmet sözleşmesi uyarınca işveren için yaptığı işin karşı edimini oluşturur⁷⁶.

Evde hizmet sözleşmesinde de işçi genel hizmet sözleşmesinde olduğu gibi ücret karşılığı iş görme edimini yerine getirmektedir. Evde hizmet sözleşmesinde, işçi yapmış olduğu işin ücretini, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, on beş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir; aralıklı olarak çalıştırıldığı takdirde, ürünün her tesliminde talep edebilir (TBK m. 466/f. 1, c. 1). Her ücret ödenmesinde işçiye, bir hesap özeti verilir. Hesap özetinde, varsa kesintilerin miktarı ve sebebi de gösterilir (TBK m. 466/f. 1, c. 2).

İşçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın işçinin çalışması engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, işçiye ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda işveren, bu hükümlere göre ücret ödemekle yükümlü değildir (TBK m. 467). Bu maddeye göre, işçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, iki durumda işçinin ücretini ödemekle yükümlüdür:

a. İşverenin Temerrüdü Halinde Ücret Ödeme Borcu

İşverenin, işçi tarafından sözleşmeye uygun olarak kendisine sunulan ürünü kabulden kaçınması halinde TBK'nın 408. maddesinde yer alan işverenin temerrüdüne ilişkin düzenlemeler evde hizmet sözleşmesinin tarafı olan işverenin temerrüdü halinde de uygulanır.

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. 408). İşverenin alacaklının temerrüdüne ilişkin düzenlemenin, evde hizmet sözleşmesi bakımından özel bir uygulaması söz konusudur.

b. İşçinin Kişiliğinden Kaynaklanan Nedenlerle ve Kusuru Olmaksızın Çalışmasının Engellenmesi Durumunda Ücret Ödeme Borcu

TBK'nın genel hizmet sözleşmesine ilişkin 408. maddesinin birinci fıkrasında, işverenin kusuruyla, işçinin iş görme edimini yerine getirmesinin engel-

⁷⁶.Centel, İş Hukuku, s. 145; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 545; Narmanlıoğlu, s. 202; Çelik, İş Hukuku, s. 143.

lenmesi söz konusu olduğu halde, evde hizmet sözleşmesine ilişkin TBK'nın 467. maddesinde ise, işverenin kusurundan değil, işçinin kişiliğinden kaynaklanan ve kendi kusuru olmaksızın çalışmasının engellenmesi söz konusudur. Örneğin, işçinin kusuru olmaksızın tutuklanmasında ya da hastalanması durumunda olduğu gibi⁷⁷.

TBK'nın 409. maddesinde ise, işçinin çalışmayı durdurması halinde, işverenin işçiye ücret ödeme yükümü düzenlenmiştir. Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür. Ancak, işçi çalışmadığı süre içinde başka bir yolla, örneğin bir sosyal güvenlik kurumundan gelir elde etmişse, işverenin ücret ödeme borcu olmayacaktır⁷⁸.

4857 sayılı İş Kanununun 48. maddesine göre de, “İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir”⁷⁹. Bu gibi durumlarda işçi sosyal güvenlik kurumundan gelir elde ettiği için, işverenin ayrıca ücret ödeme yükümlülüğü söz konusu değildir⁸⁰.

Yukarıda belirtilen iki hal dışında kalan diğer durumlar için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü söz konusu değildir.

V. EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Evde hizmet sözleşmesini sona erdiren haller TBK'da özel olarak düzenlenmemiştir. TBK'nın 469. maddesinde belirtildiği üzere, evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır. Dolayısıyla, evde hizmet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin özel bir düzenleme olmadığı için, genel hizmet sözleşmesini sona erdiren haller, evde hizmet sözleşmesinin sona ermesi bakımından da geçer-

⁷⁷ Kostakoğlu, s. 600.

⁷⁸ T.C. Adalet Bakanlığı TBK Gerekçesi, s. 495.

⁷⁹ T.C. Adalet Bakanlığı TBK Gerekçesi, s. 496.

⁸⁰ Kostakoğlu, s. 535.

lidir. Evde hizmet sözleşmesi; ikale, belirli sürenin sona ermesi, tarafların ölümü ve fesih ile sona erebilir.

A. Tarafların Anlaşması (İkale)

Belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmeleri, tarafların aralarında anlaşmasıyla her zaman sona erdirilebilir. Hizmet sözleşmesini fesih işlemi olmaksızın sona erdiren hallerden olan ikale, tarafların daha önce kurdukları bir hukuksal ilişkiyi, başka bir hukuksal işlemle ortadan kaldırmaları anlamını taşır ya da daha önce yapılmış olan bir sözleşmesinin, tarafların karşılıklı anlaşmaları ile yeni bir sözleşme yapılması suretiyle bozularak ortadan kaldırılması olarak tanımlanabilir⁸¹. İkale, açık ya da örtülü bir şekilde yapılabilir. Örneğin, isteğiyle işvereni tarafından memur kadrosuna alınan veya işverenin böyle bir işlemine itiraz etmeyen işçinin iş sözleşmesi örtülü bir anlaşma ile sona erdirilmiş olur⁸². Aynı şekilde işçinin bir tartışma sonucu işverene işi bırakmak istediğini, işverenin de buna memnun olduğunu yazılı olarak bildirmesi halinde sözleşme tarafların örtülü anlaşması ile sona erer⁸³.

Yazılı yapılması zorunlu olan iş sözleşmeleri bakımından söz konusu bu sözleşmeleri sona erdiren anlaşmaların da yazılı yapılması zorunludur. TBK'nın 13. maddesine göre, kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur. Bu sebeple, belirli süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri, taraflarca vadeden önce sona erdirilmek isteniyorsa, sona erdirme sözleşmesinin de yazılı yapılması gerekir⁸⁴.

İş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdirilmesi halinde sözleşme, geçmiş etkili olarak değil, derhal veya belirli süre sonra sona ereceği kararlaştırılmışsa diğer bir ifadeyle bir vade öngörülmüşse vade tarihinden itibaren ileriye yönelik olarak hüküm ifade etmek üzere sona erer⁸⁵. Tarafların anlaşması halinde iş sözleşmesi, anlaşmayla sona ermiş olacağından feshe ilişkin kural-

⁸¹.Hasan Nüvit **GEREK**, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 4, S. 31, 2011, s. 43; Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku, 8. Baskı, Ankara 2010, s. 141.

⁸².**Centel**, İş Hukuku, s. 169; **Çelik**, İş Hukuku, s. 188; **Narmanhoğlu**, s. 253-254; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 696; **Ufuk Aydın**, “İş Sözleşmesinin Anlaşma Yolu İle Sona Erdirilmesi” Çimento İşveren Dergisi, C. 18, S. 3, Mayıs 2004, s. 4.

⁸³ **Çelik**, İş Hukuku, s. 188.

⁸⁴ **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 696-697.

⁸⁵ **Çelik**, İş Hukuku, s. 188; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 697.

ların uygulanması söz konusu değildir⁸⁶. Ancak Yargıtay'a göre ikale sözleşmesinde feshin sonuçlarından olan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile işe başlatmama tazminatı ayrıca boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakların ödeneceğinin karşılaştırılabilir⁸⁷.

B. Belirli Sürenin Sona Ermesi

Evde hizmet sözleşmesi, genel hizmet sözleşmesi gibi, belirli süreli yapılabilir gibi belirsiz süreli olmak üzere yapılabilir (TBK m. 393/1). Evde hizmet sözleşmesi bakımından da, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi karşılaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir (TBK m. 468/2). Ayrıca taraflar, genel hizmet sözleşmesine iki ay aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabilirler (TBK m. 433/1). İşçiye deneme amacıyla bir iş verilmişse, aksi karşılaştırılmadıkça, sözleşme deneme süresi için kurulmuş olacağı TBK'nın m. 468/1'de belirtilmiştir.

TBK'da düzenlenen iki aylık deneme süresi, İş Kanunu ile paralel bir düzenlemedir (İş K. m. 15/1). Deneme süresi konulmuşsa taraflar, bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler. İşçi tazminat talebinde bulunamaz ancak işçinin çalışmış olduğu günler için ücret ve diğer hakları saklıdır (TBK m. 433/2).

Belirli süreli hizmet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin esaslar TBK'nın 430. maddesinde yer almıştır. TBK'nın 430. maddesinin 1. fıkrasında, 818 sayılı BK'da olduğu gibi, taraflarca aksi karşılaştırılmamışsa belirli süreli hizmet sözleşmesinin "kural olarak" fesih bildirimine gerek olmaksızın sürenin bitiminde sona ereceği belirtilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen bir halde istisnaen olarak, belirli süreli iş sözleşmesinin de fesih yoluyla sona erebileceği belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin on seneden fazla bir süre için yapılması halinde, taraflardan her biri on sene geçtikten sonra altı aylık fesih bildirimine uyarak sözleşmeyi feshedebilir (TBK m. 430/3). Ancak, süreli fesih bildirim niteliği itibarıyla sadece belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde söz konusu olabilir⁸⁸.

Diğer bir ifadeyle, belirli süreli hizmet sözleşmelerinde "fesih bildiriminin" öngörülmesi teknik açıdan mümkün değildir. Ancak taraflar, belirli süreli

⁸⁶ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 697.

⁸⁷ Yarg. 9. HD., T. 15. 02. 2010, E. 15550/2009, K. 3381/2010, (Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 697. dn. 24).

⁸⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 453.

hizmet sözleşmelerini sürenin sonunda yenilemeyeceklerini önceden haber verme yükümlülüğünü sözleşmede öngörebilirler⁸⁹. Fakat bu haber verme yükümlüğü teknik anlamda “*fesih bildiri*” değil, sözleşmenin yenilenmeyeceği konusunda bilgilendirme niteliğindedir⁹⁰.

Genel hizmet sözleşmesi kapsamında düzenlenen hizmet sözleşmenin belirli süreli yapılmış olması halinde sona erme halleri, ayrı hükümler olmaması sebebiyle, evde hizmet sözleşmesinin belirli süreli yapılması halinde de uygulanacak olan hükümlerdir.

C. Ölüm

1. İşçinin Ölümü

TBK'nın 440. maddesinde işçinin ölümüyle sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. İşveren, işçinin ölümü halinde, belli miktar ödeme yapmakla yükümlüdür. Kanuna göre işveren, ölen işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere bir aylık ücret tutarında ödeme yapmak zorundadır. Söz konusu maddede, hizmet ilişkisinin süresine göre tazminat miktarının artırıldığı görülmektedir. İşçinin kıdemi beş yıldan fazla ise, iki aylık; beş yıldan az ise bir aylık ücret tutarında ödeme yapılması öngörülmüştür. Diğer bir ifade ile, bir aylık ödemeye hak kazanmak için işçinin belirli bir kıdeme sahip olması şart değildir; sözleşmenin işçinin ölümü nedeniyle sona ermiş olması yeterlidir. Beş yıllık kıdem ise, sadece iki aylık ücret tutarının talep edilebilmesi bakımından söz konusudur.

818 sayılı BK'da da hizmet sözleşmesinin işçinin ölümüyle sona ereceği belirtilmiş, ancak herhangi bir tazminat ödenmesi kabul edilmemiştir (m. 347). Bu bakımdan düzenleme işçinin ölümü halinde tazminat ödenmesini öngördüğünden yenilik teşkil etmektedir⁹¹. Türk Borçlar Kanunu ile getirilen bu hükümler evde hizmet sözleşmesinin tarafı olan işçinin ölümü halinde de uygulanır.

2. İşverenin Ölümü

İşverenin ölümünün hizmet sözleşmesine etkisi TBK'nın 441. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddede, işverenin ölümünün iş ilişkisini kural

⁸⁹.Başak Güneş/Faruk Mutlay, “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne ilişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırarak Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 30, Mart 2011, s. 272.

⁹⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 453.

⁹¹ Güneş/Mutlay, s. 273.

olarak sona erdirmeyeceği, iş ilişkisinin mirasçılarla devam edeceği, ancak istisnaen işverenin kişiliğinin dikkate alınarak yapıldığı hizmet sözleşmelerinde işverenin ölümü ile hizmet sözleşmesinin sona ereceği açıklanmıştır. İşverenin lm nedeniyle hizmet sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçi, sözleşmenin sresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için hakkaniyete uygun tazminat talebinde bulunabilecektir (TBK m. 441/2). 818 sayılı Kanunda da benzer düzenlemeye yer verilmiştir. 818 sayılı Kanunun 347. maddesinin 2. fıkrasında “İş sahibi öldüğü takdirde, akit başlıca onun şahsı nazara alınarak yapılmış ise nihayet bulur”, aynı maddenin 3. fıkrasında “Bu ikinci halde işçi akdin vaktinden evvel nihayet bulması hasebiyle duçar olduğu zarar için hakkaniyet dairesinde tazminat isteyebilir” düzenlemesi yer almaktadır.

818 sayılı Kanunda olmayan fakat 6098 sayılı TBK’da yer alan diğer bir düzenleme ise, iş ilişkisinin mirasçılarla devam etmesi halinde işyerinin devrine ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla uygulanmasıdır (TBK m. 441/1). Bu sebeple, ölen işverenle yapılmış olan hizmet sözleşmesi bütün hak ve borçlarıyla birlikte mirasçılara geçecek ve hizmet süresine bağlı haklar bakımından işçinin ölen işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır. 818 sayılı BK’da yer almayan söz konusu hüküm, külli halefiyet ilkesinin bir sonucudur⁹².

İş Kanununda işverenin ölümüne bağlanan sonuçlar açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Ancak doktrindeki bazı yazarlar⁹³, işverenin ölümünün, sözleşmenin sona ermesine etkisinin İş Hukuku açısından da geçerli olduğunu kabul etmektedir.

Sonuç olarak, işverenin ölümüne bağlanan sonuçlar evde hizmet sözleşmesinde işverenin ölümü ile ilgili özel bir düzenleme olmamasından dolayı, genel hizmet sözleşmesinde yer alan işverenin ölümüne ilişkin düzenlemeler, evde hizmet sözleşmesinin tarafını oluşturan işçiye de uygulanır.

D. Fesih

Fesih, hizmet sözleşmesinin, tek taraflı bir irade beyanıyla sona erdirilmesidir. Haklı nedenle fesih ve süreli fesih olmak üzere iki ayrı fesih türü söz konusudur. Fesih hakkı, tek taraflı bir hukuki işlemlle hizmet sözleşmesine

⁹² M. Polat **Soyer**, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından nemi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, Y. 6, S. 22, s. 19.

⁹³ **Süzek**, İş Hukuku, s. 454; **elik**, İş Hukuku, s. 186.

son verme imkânı tanıdığından bozucu; yeni bir hukuki duruma yol açtığından inşai nitelikte bir haktır⁹⁴.

1. Süreli Fesih

Süreli fesih bildirim, belirsiz süreli iş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesiyle sona erdiren bir irade beyanıdır⁹⁵. Süreli fesih bildirim ile belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirilebileceği TBK'nın 431. maddesinde belirtilmiştir. Söz konusu maddeye göre, taraflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı vardır.

İşçinin, işveren tarafından aralıksız çalıştırılması halinde belirsiz süreli evde hizmet sözleşmesi söz konusudur. Belirsiz süreli sözleşmelerin süreli olarak feshi konusunda TBK'nın 432. maddesinde, işçinin kıdemine göre değişen bildirim süreleri öngörülmüştür. Bu bildirim süreleri, kıdemi bir yıla kadar olan işçiler için iki hafta; bir yıldan beş yıla kadar olan işçiler için dört hafta; beş yıldan fazla olan işçiler için ise, altı haftadır (TBK m. 432/2).

4857 sayılı İş Kanununda ise, belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin olarak, işçinin kıdemine göre fesih bildirim süreleri 17. maddede düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, fesih bildirim süresi, işi altı aydan az sürmüş işçi için iki, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş işçi için dört, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş işçi için altı, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için ise sekiz haftadır. Doktrinde, İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu arasında, fesih bildirim süreleri bakımından “işin niteliğinden” doğmayan bir farklılığın yaratılması eleştirilmektedir⁹⁶.

Ayrıca, fesih bildirim sürelerinin asgari olup sözleşmeyle artırılabilmesi; işçi ve işveren için farklı bildirim sürelerinin kararlaştırıldığı hallerde ise, uzun olan bildirim süresinin her iki taraf içinde uygulanacağı hükme bağlanmıştır (TBK m. 432/3,5).

Türk Borçlar Kanununda düzenlenen fesih bildirim sürelerinin asgari olup iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile artırılabilmesi hükmü İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeye paraleldir. Ayrıca, İş Kanunundaki bildirim sürelerinin her iki taraf için değişik olarak artırılmasının geçerli sayılıp sayılmayacağı konusunda doktrinde yapılan tartışmalar TBK'da yer verilen bu yeni bir düzenleme ile son bulmuştur. Diğer bir ifadeyle, işçi ve işveren için

⁹⁴ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 704; Süzek, İş Hukuku, s. 454; Çelik, İş Hukuku, s. 192.

⁹⁵ Çelik, İş Hukuku, s. 196; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 797; Süzek, İş Hukuku, s. 456.

⁹⁶ Nuri Çelik, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, Y. 7, S. 25, s. 6.

farklı fesih bildirim sürelerinin kararlaştırılması halinde uzun olan bildirim süresinin her iki taraf için de uygulanması söz konusu olacaktır.

Sözleşmenin askıya alındığı hallerde bildirim sürelerinin işlemeyeceği belirtilmekte (TBK m. 432/6), sözleşmenin işveren tarafından bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin olarak ödenmesi suretiyle feshedilebileceği de öngörülmektedir (TBK m. 432/4). Peşin ödemeyle fesih hakkı, İş Kanunu doğrultusunda (İş K. m. 17/5), sadece işverene tanınmıştır.

Bildirim süresine uyulmaması halinde, fesih için haklı neden teşkil eden durum da söz konusu değilse, işçi fesih bildirim süresine ilişkin miktarı tazminat olarak talep edebilecektir (TBK m. 438). İşçinin haklı nedeni yokken, kanunda ifade edildiği şekilde “*aniden işi bırakması*” halinde ise, işveren aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir (TBK m. 439/1). Ancak işveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinden az ise, hâkim tazminat miktarını indirebilir. İş Kanununda kabul edildiği şekilde ve Borçlar Kanununda da işçi için benimsendiği üzere, ihbar tazminatı ya da bu nitelikteki tazminatlar kusur ve zarardan bağımsız olarak maktu biçimde belirlenmektedir⁹⁷. Ancak İş Kanunundaki düzenlemeden farklı olarak, işçinin bildirim süresine uymaması halinde işverenler bakımından farklı bir çözümün benimsenmiş olmasının (TBK m. 439/2) yerinde olmadığı belirtilmiştir⁹⁸.

2. Derhal Fesih

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır⁹⁹.

İş Kanununa göre, iş sözleşmesi ister belirli süreli olsun ister belirsiz süreli olsun, kanunda gösterilen nedenlerden birinin gerçekleşmesi halinde işçi ya da işveren bu nedene dayanarak sözleşmeyi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin derhal feshedebilir (İş. K. m. 24/25).

Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde ise, tarafların sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği belirtilmiştir. Söz konusu maddede, bildirimli feshi

⁹⁷ Güneş/Mutlay, s. 276; Çelik, İş Hukuku, s. 206; Süzek, s. 471; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 818.

⁹⁸ Güneş/Mutlay, s. 276.

⁹⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 632; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 704; Çelik, İş Hukuku, s. 260; Narmanhoğlu, s. 289.

düzenleyen maddeden farklı olarak, sözleşmenin türüne göre herhangi bir ayırım yapılmadan derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Derhal fesih hakkının doğabilmesi için sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasının önemi bulunmamaktadır. TBK'nın bu düzenlemesi İş Kanununa paraleldir.

Ancak belirtmek gerekir ki, İş Kanunundaki iş güvencesi hükümlerine göre işçinin iş güvencesi kapsamında olması ya da olmaması iş sözleşmesinin süresiz fesih bildirim ile bakımından, herhangi bir fark yaratmaz. İş güvencesi hükümlerinden sadece bu kapsamdaki işçiler faydalanabilecekken, iş güvencesi kapsamında olsun ya da olmasın bütün işçiler haklı nedenle derhal fesih hakkından yararlanabilecektir. Türk Borçlar Kanunu'nda ise sadece hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshi düzenlenmiş iş güvencesine ilişkin hükümlere yer verilmemiştir. İşçilerin nitelikleri ve çalışma koşulları bakımından iki kanun arasında böyle bir farklılığın bulunması doktrinde eleştirilmiştir¹⁰⁰.

Haklı nedenle fesih nedenleri, İş Kanununun 24. ve 25. maddelerinde belirtilmiş olmakla birlikte TBK'da fesih nedenlerinden bahsedilmemiş, sadece haklı neden oluşturacak haller genel bir biçimde tanımlanmıştır. TBK'nın 436. maddesinin gerekçesinde ise, iş ilişkisini sürdürmenin dürüstlük kuralına göre mümkün olup olmadığının her somut olaya göre değerlendirileceği, bu konuda İş K. m. 24 ve m. 25' de yer alan haklı neden örneklerinden ve İş K. m. 18' de yer alan geçerli neden örneklerinden yararlanılabileceği belirtilmiştir.

Her ne kadar haklı fesih nedenleri TBK'da sayılmamış olsa da, 436. maddede haklı fesih nedeni oluşturacak bir hal, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi belirtilmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 346. maddesinde "*İş sahibi borcu ödemekten aciz olduğu takdirde, işçi, talebi üzerine münaşip bir müddet zarfında ücreti için teminat verilmezse akitten rücuâ salahiyyettar olur*" hükmü bulunmaktadır. Bu hükme dayanarak teminat gösterilmeye kadar işçinin işi yapmaktan kaçınma hakkı ve teminat gösterilmemesi halinde de sözleşmeyi derhal fesih hakkı söz konusudur.

İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi halinde, alacakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye alınmayan işçi sözleşmeyi derhal feshedebilecektir.

İş sözleşmesinin derhal feshinde yazılı bildirim şartı, Türk Borçlar Kanunu ile yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Sözleşmeyi fesheden tarafın fesih ne-

¹⁰⁰ Çelik, Hizmet Sözleşmesi, s. 7.

denini yazılı olarak bildirmek zorunda olduğu açıkça hükme bağlanmıştır (TBK m. 435). Böylelikle derhal fesihte bildirim yazılı olmasının “geçerlilik koşulu” olarak kabul edilmesi gerektiği ve bunun İş Kanunu uygulamasında da aranması gerektiği görüşü ortaya atılmıştır¹⁰¹.

a. Haklı Nedenle Feshe Bağlanan Sonuçlar

Türk Borçlar Kanununun 437. maddesinde, haklı feshin söz konusu olduğu durumlarda tazminat talep edilebileceği düzenlenmiştir. Buna göre, haklı fesih nedeni taraflardan birinin sözleşmeye aykırı davranışından doğmuşsa, sözleşmeyi ihlal eden taraf, iş ilişkisine dayanan bütün hakları göz önünde bulundurarak zararı tamamen gidermekle yükümlü tutulmuştur.

Söz konusu maddenin 2. fıkrasında, diğer durumlarda bütün durum ve koşullar dikkate alınarak haklı feshin maddi sonuçlarının hâkim tarafından değerlendirileceği belirtilmiştir. Madde bütünüyle değerlendirilirse, düzenlemede yer alan “diğer durumlarda” ifadesiyle, sözleşmeye uyulmaması dışındaki hallerin kast edildiği anlaşılmaktadır¹⁰². Sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler¹⁰³ dolayısıyla sözleşmenin haklı feshedilmesi halinde, hâkim haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirerek zararın belirli ölçüde giderilmesine karar verebilecektir (TBK. m. 437/2).

b. Haksız Feshe Bağlanan Sonuçlar

Feshin haksız nitelik taşıması halinde, tarafların hakları, TBK’nın 438. ve 439. maddelerinde işçi ve işveren için sözleşmenin niteliği dikkate alınarak ayrı bir şekilde düzenlenmiştir.

İşverenin belirsiz süreli hizmet sözleşmesini haksız feshetmesi halinde, işçi fesih bildirim süresine ilişkin ücreti talep edebilecektir (TBK m. 438). Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin işveren tarafından haksız feshinde ise, sözleşme süresine uyulsaydı, hak kazanılabilecek miktar tazminat olarak talep edebilecektir (TBK m. 438/1). Söz konusu madde gerekçesinde, söz konusu tazminat ile hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden yokken taraflarca kararlaştırılan sürenin sona ermesinden önce feshedilmesi yüzünden işçinin uğramış olduğu olumlu (müspet) zararların giderilmesinin amaçlandığı belirtilmiştir.

TBK’nın 438. maddesi, İş Kanununda bir düzenleme olmadığı için İş Kanununa tabi hizmet sözleşmelerinde de uygulama alanı bulacaktır. Çünkü İş

¹⁰¹ Çelik, Hizmet Sözleşmesi, s. 8; Soyer, s. 14.

¹⁰² Güneş/Mutlay, s. 279.

¹⁰³ Güneş/Mutlay, s. 279.

Kanunlarında işverenin haksız feshi için öngörölmüş bir tazminat hükmü yer almamaktadır. Türk Borçlar Kanunu ile İş Kanunu arasında genel kanun-özel kanun ilişkisi nedeniyle; İş Kanunu'nda özel hüküm bulunmayan hal-lerde TBK m. 438'de yer verilen bu yeni hükümlerin uygulanması gerekecektir¹⁰⁴. Bununla birlikte, işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle tasarruf ettiği miktarın ve başka işten elden ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelirin tazminattan indirileceği hükme bağlanmıştır (TBK m. 438/2). Böylece, işçiye ödenecek olan tazminatın hesabında, işçinin yapmaktan kurtulduğu giderler, elde ettiği serbest zamanı başka bir işte değerlendirerek elde ettiği ya da kasıtlı olarak kazanmaktan kaçındığı gelirleri, işçinin sözleşme gereği temin etmekle yükümlü olduğu alet, giysi masrafi tazminat miktarından düşürülecektir¹⁰⁵.

Ayrıca hâkim, sözleşmenin niteliğinden bağımsız olarak, haksız fesih halinde durum ve koşulları göz önünde bulundurarak, miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine ayrıca karar verebilir (TBK m. 438/3). Bu tazminatın miktarı, hâkim tarafından, tarafların sosyal ve ekonomik durumları sözleşmenin devam süresi, fesih için ileri sürülen sebep göz önünde tutularak belirlenecektir. Bu konuda hâkime takdir yetkisi tanınmış ancak hâkimin takdir yetkisi tayin edilecek tazminat miktarı işçinin altı aylık ücretinden fazla olamayacak hükmüyle sınırlandırılmıştır.

İşçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakması hali TBK'nın 439. maddesinde düzenlenmiştir. TBK'nın 439. maddesinde, sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasına dair bir açıklık olmadığı için, hüküm hem belirli hem de belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri için uygulanacaktır¹⁰⁶. Getirilen bu yeni düzenleme ile işçinin sözleşmeyi haksız feshetmesi ile haksız olarak işe başlamaması halinde, işverenin tazminat hakkı söz konusudur. Bu maddeye göre, işçinin sözleşmeyi haksız feshi halinde işverenin isteyeceği tazminat miktarı, ücretin dörtte biri kadar olabilecek ve ayrıca işveren ek zararların giderilmesini talep edebilecektir. Ancak işveren, zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar aylık ücretin dörtte birinden az ise, tazminatın miktarı hâkim tarafından indirilebilecektir (TBK m. 439/2).

Türk Borçlar Kanununun 439. maddesinin 3. fıkrasına göre, tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından

¹⁰⁴.Sabahattin **Yürekli**, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2011, s. 279.

¹⁰⁵ **Yürekli**, s. 280.

¹⁰⁶ **Mollamahmutolu/Astarlı**, s. 781; **Yürekli**, s. 287.

veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava ve takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer. Söz konusu maddede, “*tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse*” şeklindeki ifadeden işverenin öncelikle takas yoluna gitmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle işveren takas yoluna gitmeden doğrudan dava ya da takip yoluna başvuramaz. Doğrudan dava ya da takip yapılabileceğine ilişkin anlaşmalar geçersizdir. Çünkü söz konusu hüküm emredici niteliktedir¹⁰⁷.

VI. SONUÇ

Evde hizmet sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu ile getirilmiş yeni bir düzenlemedir. 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. Evde çalışma şeklinde de nitelendirilen evde hizmet sözleşmesi, iki tarafa borç yükleyen özel hukuk sözleşmesi niteliği taşıyan atipik hizmet sözleşmelerinden biridir.

Evde hizmet sözleşmesinin taraflarını genel hizmet sözleşmesinde olduğu gibi işçi ve işveren oluşturmaktadır. Ancak bu sözleşmede işçi iş görme edimini işverenin işyerinde değil, iş organizasyonu kapsamında değerlendirilmesi gereken kendi evinde görmektedir. Kanımızca işçinin iş görme edimini kendi evinde yapıyor olması hizmet sözleşmesinin kurucu unsurlarından olan bağımlılık ilişkisini zayıflatmış da olsa tamamen sona erdirmemiştir. İşçi, işverene ekonomik anlamda bağlı olarak çalışmaya devam etmektedir. Evde hizmet sözleşmesinin işveren tarafı ise işçi çalıştıran gerçek ya da tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır.

Evde hizmet sözleşmesinde tarafların borçları ise genel hizmet sözleşmesi bakımından farklılık gösterir. Evde hizmet sözleşmesinde işçinin borçları; işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim borcu bir diğer borcu ise, malzeme ve iş araçlarının işveren tarafından sağlanması durumunda işçinin borcudur. İşverenin evde hizmet sözleşmesinden doğan borçları ise; ürünü kabul borcu ve ücret borcudur. Kanımızca taraflar, genel hizmet sözleşmesinde düzenlenen borçlarından da ayrıca sorumludur. İşçinin işverenle rekabet etmeme borcu ya da işverenin işçiyi gözetleme borcu, tarafların genel hizmet sözleşmesinden kaynaklanan borçlarına örnek gösterilebilir.

¹⁰⁷ Yürekli, s. 292.

Evde hizmet sözleşmesi, sürenin sona ermesi, ölüm, fesih hallerinde son bulur. TBK'nın evde hizmet sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen 468. maddesi gereğince, genel hizmet sözleşmesinde yer alan sözleşmeyi sona erdiren haller, evde hizmet sözleşmesi bakımından da uygulama alanı bulur.

KAYNAKÇA

- Akipek** Jale G./**Akıntürk** Turgut, Türk Medeni Hukuku Kişiler Hukuku, C. I, 6. Baskı, İstanbul 2007.
- Akyiğit** Ercan, İş Hukuku, 8. Baskı, Ankara 2010.
- Aral** Fahrettin, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara 2007.
- Aydın** Ufuk, "İş Sözleşmesinin Anlaşma Yolu İle Sona Erdirilmesi" Çimento İşveren Dergisi, C. 18, S. 3, Mayıs 2004, s. 4-9.
- Centel** Tankut, İş Hukuku Cilt I Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994 (İş Hukuku).
- Centel** Tankut, Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir 1994 (Esnekleştirme).
- Centel** Tankut, "Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması", TİSK Akademi, C. 6, S. 12, Eylül 2011, s. 7-21 (Hizmet Sözleşmesi).
- Çelik** Nuri, İş Hukuku Dersleri, 23. Baskı, İstanbul 2010 (İş Hukuku).
- Çelik** Nuri, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, Y, 7, S. 25, s. 5-9 (Hizmet Sözleşmesi).
- Dural** Mustafa/**Öğüz** Tufan, Türk Özel Hukuku C. II Kişiler Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2004.
- Ekonomi** Münir, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 1984.
- Elbir** Halid Kemal, İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 1987.
- Engin** Murat, "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 5, S. 3, Nisan 2000, s. 269-287.
- Gerek** Hasan Nüvit, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 4, S. 31, 2011, s. 43-58.
- Günay** Mehmet, İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Ankara 2007.
- Güneş** Başak/**Mutlay** Faruk, "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırarak Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 30, Mart 2011.
- Hatemi** Hüseyin/**Serozan** Rona/**Arpacı** Abdülkadir, Borçlar Hukuku Özel Hüküm, İstanbul 1992.

- İnciroğlu** Lütfi, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Mayıs 2011.
- Kostakoğlu** Cengiz, Gerekçeli ve Açıklamalı Yeni Borçlar Kanunu, İstanbul 2011.
- Kuban** Arzu, “Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İstanbul 1997.
- Mollamahmutoğlu** Hamdi/**Astarlı** Muhittin, İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2011.
- Narmanhoğlu** Ünal, İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 1994.
- Özdemir** Burhan, “Ev Çalışması”, Kemal Oğuzman Anısına Armağan, s. 127-150.
- Süzek** Sarper, “İş Akdinin Türleri”, Mercek İş Hukuku Dergisi, Nisan 2001, s. 17-34 (İş Akdinin Türleri).
- Süzek** Sarper, İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2008 (İş Hukuku).
- Soyer** M. Polat, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, Y, 6, S. 22, s. 12-19.
- Tuncay** A. Can, “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 16, S. 6, Mayıs 2001, s. 13-36.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, “Çalışma Hayatında Esneklik”, Yayın No: 190, Kasım 1999 (Esneklik).
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**; İş Kanunu Tasarısı ve AB uygulamaları, Yayın No: 231, Nisan 2003 (Tasarı).
- T.C. Adalet Bakanlığı**, Borçlar Kanunundan Türk Borçlar Kanununa, Temmuz 2011.
- Uşan** Fatih, İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003.
- Yavuz** Cevdet, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, 8. Baskı, İstanbul 2010.
- Yavuz** Nihat, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Getirdiği Değişiklikler Ve Yenilikler, Ankara 2011.
- Yelekçi** Memduh/**Yelekçi** İlhan, İş Kanunu Külliyyatı, Ankara 1992.
- Yürekli** Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2011.
- Zevkililer** Aydın, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 8. Baskı, Ankara 2004.