

EVDE ÇALIŞMA VE 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU'NUN EVDE HİZMET SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERİ

Doç. Dr. Murat Kandemir*

I- Genel Olarak

Son otuz yılda meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler, İş Hukuku'nun üzerinde şekillendiği, belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanarak, sıkı bir hiyerarşik ilişki içinde bir işverenin emir ve talimatı altında, coğrafi olarak sınırları belirli bir işyerinde(fabrika) ve tam gün süre ile çalışması esasına dayanan istihdam modelinde önemli değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Bu gelişmelerin etkisiyle yeni istihdam şekilleri ortaya çıkmıştır. Bunların en bilinenleri, ödünç iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, evde çalışma ve tele çalışma olarak sayılabilir¹. Kısmi süreli çalışma, evde çalışma gibi bazı çalışma biçimleri eskiden beri bilinmekte ise de, ekonomik ve teknolojik değişimin etkisiyle içerikleri değişmiş, önem ve yaygınlık kazanmıştır². Bunlar içinde, tele çalışma, özellikle, teknolojinin gelişmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve yeni sıfatını gerçek anlamıyla taşıyan belki de tek istihdam türüdür³. Yeni istihdam şekillerinin ortak özelliği, İş Hukuku'nun üzerinde şekillendiği ve bu nedenle de klasik istihdam olarak da nitelendirebileceğimiz istihdam modelinin öngördüğü, belirsiz süreli iş sözleşmesi temelinde, tam gün süre ile çalışarak işyeri ve işçi topluluğuyla bütünleşme esasının dışına çıkmalarıdır.

Türk Hukukunda, 4857 sayılı İş Kanunu ile yeni istihdam türlerinin bir kısmına yer verilmiş olmakla birlikte, evde çalışma şu an yürürlükteki iş mevzuatında açıkça düzenlenmiş değildir. Bununla birlikte, İş Kanunu'nda doğrudan olmasa da bazı düzenlemelere yer verildiği görülür. Bu anlamda, İş Kanunu'nun kapsamına ilişkin istisnalara yer veren 4/I-d. maddesinde, evlerde yapılan bazı işlere, İş Kanunu'nun uygulanamayacağı belirtilmiştir. Konuya ilişkin olarak 2011 yasama yılı meclis çalışmalarında, 29.11.2010 tarihli, "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının İş Kanunu'nun 14. maddesinde değişiklik yapmayı öngören 61. maddesinde, "evden çalışma" ve "uzaktan ça-

¹ Hakem denetiminden geçmiştir.

*Dicle Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

¹ Demircioğlu, M./Engin, M.: Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma, İstanbul 2002, s.18.

² Engin, Murat:"Türk İş Hukukunda Evde Çalışma", Kamu-İş, C.5, S.3, Nisan 2000, s.269-270.

³ Bkz.: Kandemir, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul 2011.

ışma" adı altında hükümlere yer verilmişti. Ancak, tasarının meclis görüşmeleri sırasında, bu çalışma şekilleri metinden çıkarılmıştır.

Diğer yandan, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 322. maddesinde, işverenin doğrudan doğruya denetim ve gözetimi altında yapılmayan, parça başına ücretli ve iş sözleşmesi ile çalışanlara ilişkin özel bir düzenleme yer almaktadır. Ancak, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, uygulama alanına giren konularda köklü değişiklikler getirmiştir. Bu değişikliklerin bir kısmı da iş sözleşmesine ilişkin hükümlerde kendini göstermektedir. Türk Borçlar Kanunu'nda iş sözleşmesine ilişkin hükümler, altıncı bölümde, "hizmet sözleşmeleri" başlığı altında, 393. ve 496. maddeler arasında yer almaktadır. Kanunda "genel hizmet sözleşmesi", "pazarlamacılık sözleşmesi" ve "evde hizmet sözleşmesi" olmak üzere 3 farklı iş sözleşmesine yer verilmiştir. Bu sözleşmelerden "pazarlamacılık sözleşmesi" ve "evde hizmet sözleşmesi" 818 sayılı Kanunda ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiş olup, yeni Kanun çerçevesinde "genel hizmet sözleşmesi" başlığı altında da birçok yeni hüküm getirilmiştir. İşçinin sadakat borcu, teslim ve hesap verme borcu, düzenleme ve talimatlara uyma borcu, aracılık ücreti, ikramiye, ücret alacağının devri ve rehini, birim ücreti ve zorunlu harcamaların ödenmesi, kişisel verilerin kullanılması, iş sözleşmelerinde cezai şart, ibranameler, yıllık ücretli izinden indirim hakkı bu düzenlemelerden bazılarıdır. Bu doğrultuda yeni Kanun gerek kapsama aldığı kişiler açısından gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan konular bakımından önemli düzenlemeler getirmiştir. Bu çalışmada, evde çalışma kavramı ve bu konuya ilişkin yürürlükteki düzenlemeler ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ele alınmıştır.

II- Evde Çalışma Kavramı

Bir kişi, işini kendi evinde ya da bir başkasının evinde gerçekleştirebilir. Bu anlamda, evde çalışma denince, akla önce, kişinin çalışmasını kendi evinde gerçekleştirmesi gelir. Ancak, evde çalışma, kendi içinde de pek çok çalışma şeklini barındıran bir çalışma şeklidir⁴. Gerçekten, kendi evinde çalışma, ailesindeki bakıma muhtaç kişiye bakma şeklinde gerçekleşebileceği gibi, bir işverenin bazı işlerini parça başı evinde yapmak şeklinde gerçekleşebilir. Buna karşılık evde çalışma, bir başkasının evinde de gerçekleştirilebilir. Bir başkasının evinde çalışma, temizlik, yemek yapma gibi gündelik işlerin yanı sıra, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sürekli işleri de içerebilir. Sözünü ettiğimiz "evde çalışma"nın sözcük anlamı itibarıyla barındırabileceği tüm bu çalışma şekilleri bu incelemenin konusu değildir. Ancak, çalışmamızda inceleyeceğimiz grup, eve iş verme sistemi içinde, dışarıdaki bir işverenden sipariş alma ve bu şekilde çalışmadır. Bu yönüyle, geçmişi oldukça eskilere dayanmakla birlikte evde çalışma, İş Hukuku'nun üzerine yaslandığı fabrika modeli çerçevesinde gelişen istihdam şeklinin önemli bir özelliği olan, işin işverene ait olan işyerinde (fabrika) yapılması esastan uzaklaşan bir çalışma şeklidir. Gerçekten, klasik istihdam modeli olarak da adlandırabileceğimiz çalışma şeklinde, çalışma, bazı istisnalar dışında normal olarak, işverene ait olan işyerinde yapılır. İşte klasik istihdam tarzına uymayan çalışma şekillerinden birini de, "ev çalışması", "evde

⁴ Karadeniz, Oğuz: "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2, s.105-106.

çalışma”, “eve iş verme sistemi” veya “evde üretim” olarak adlandırılan⁵ çalışma şekli oluşturur. Burada üretim, bir işyerinde veya fabrikada değil, bunların dışında ve genellikle de işçilerin kendi evlerinde üretim yapılmakta, iş görülmektedir. Ancak, burada şunu belirtmek gerekir ki, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucunda ortaya çıkan “tele çalışma”nın en azından bir bölümü, yine çalışanın kendi evinde ya da özel bir mahalli büroda yapılmakla birlikte, bu çalışma şekli geleneksel evde çalışmadan farklıdır⁶. Evde tele çalışma, geleneksel evde çalışma ile karşılaştırıldığında gerek iş organizasyonu gerek işverenle olan ilişkiler ve gerekse de yapılan işler açısından farklılıklar göstermektedir⁷. Bu nedenle de ayrı bir inceleme konusu yapılmaktadır⁸. Her şeyden önce, bu iki çalışma şeklinin tarihsel olarak ortaya çıkış süreçleri birbirinden farklıdır. Evde çalışmanın ortaya çıkışının aslında çok eskilere dayandığı ve hatta sanayi devriminden önce bile evde çalışmanın var olduğu belirtilmekle birlikte, bugünkü anlamda evde çalışma ise, yani, bir işverene bağlı olarak, işverenin denetimi olmaksızın, sözleşme gereği evde çalışma, sanayi devrimiyle, fabrika sanayinin kurulmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu anlamda, evde çalışma, günümüzde gittikçe yaygınlaşmakla birlikte, yeni çalışma türlerinden değil, eskiden beri uygulanan geleneksel bir çalışma şeklidir⁹. 18.yüzyılda yaşanan sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan evde çalışma, bugün özellikle gelişmekte olan ülkelerde yayılmaktadır. Özellikle doküman endüstrisinde, terzilikte yaygın olmakla birlikte paketleme, sarma, kutulama, el işi, oyuncak üretimi gibi alanlarda görülmektedir¹⁰. Ancak, bu tür çalışma, günümüzde geleneksel olarak başvurulduğu alanların dışında, çeviri, redaksiyon gibi entelektüel alanlara da yayılmakta, böylece, işyerinin çalışanın evine ulaşmasıyla, dar anlamda istihdamın dışsallaştırılmasına olanak vermektedir¹¹.

Klasik evde çalışmada, daha çok, fazla nitelik gerektirmeyen el becerisine dayanan işler yapılırken¹², tele çalışmada bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasına dayalı yüksek nitelikler gerektiren işler söz konusudur. Diğer yan-

⁵ Bkz.: Eyrenci, Ö./Bakırcı, K.: Dünya’da ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul 2000. s.24; Özdemir, Burhan: “Ev Çalışması”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.2, Haziran 1999, s.127.

⁶ Blomeyer, W.(Çev.T.Centel):“Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler”, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfınca Düzenlenen Çeşme Seminer Yayını, İzmir 1994, s.206.

⁷ Di Martino, V./Wirth, L. “Le Télétravail: Un Nouveau Mode de Travail, ”, RIT, Vol.29, No.5, 1990. s.586.

⁸ Bkz.:Kandemir, s.44 vd.

⁹ Bkz.:Rey, C.: “Travail à Domicile, Salarié ou Indépendant.İncidencesNouvelles Technologies de L’information et de la Communication”, Innovations, Cahiers d’économie de l’innovation, No.13, 2001/1, s.177-178, (http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=INNO&ID_NUMPUBLIE=INNO_013&ID_ARTICLE=INNO_013_0173, (05.03.2009).

¹⁰ Tuncay, A.Can:”Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik Toplantısı, ÇMİS, (Antalya Club-Hotel Sirene, 27-30 Nisan 1995) Ankara 1995, s.73.

¹¹ Kuban, Arzu: “Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, GSÜ/İB Tarafından Düzenlenen Sempozyum, Prof.Dr. Kemal Oğuzman’ın Anısına”, İstanbul 1997, s.58.

¹² Bkz.:Yavuz, Arif: Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Ankara 1995, s.60.

dan, tele çalışmanın en önemli özelliği, bu çalışma şeklinin evde de yapılmakla birlikte, iletişim teknolojileri aracılığıyla yapılması oluşturmaktadır. Çoğunlukla işletmeye bir “on-line” (hat-üstü) bağlantısı mevcuttur. Ancak, “off-line” (hat-dışı) olarak da çalışılabilir¹³. Bu şekilde, iş sonuçları sürekli bağlantı içinde geliştirilmekte ve gönderilmektedir. Tele çalışmadan farklı olarak, evde çalışmada ise kablo bağlantısı yoktur. İşçi belirli işleri işyeri dışında yerine getirmekte, sonuçlar ise başka türlü iletilmektedir¹⁴.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1996 tarihli “Evde Çalışma Sözleşmesi” (m.1/a) ve 184 sayılı “Evde Çalışma Tavsiyesi” ne göre (m.1/a), evde çalışan olarak, adlandırılacak, ulusal yasa tüzük ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde, bir karşılık mukabilinde, malzeme, ekipman ve diğer girdilerin, kendisi, işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın, işverence belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için çalışmadır¹⁵. Ayrıca, gerek sözleşmede (m.1/b) ve gerekse tavsiye kararında, (m.1/c) işveren tanımına da yer verilmiştir. Buna göre, işveren, doğrudan ya da, aracılar ulusal yasalarda öngörülse de öngörülmesede, bir aracı vasıtasıyla yaptığı iş kapsamında eve işveren gerçek ya da tüzel kişi anlamına gelir.

Sözleşmenin evde çalışanlarla ilgili tanımını incelendiğinde, özellikle işçi sıfatının kazanılmasında araç ve gerecin, hammaddenin ya da diğer girdilerin kimin tarafından sağlandığının önemli olmadığı görülmektedir. Diğer yandan, sözleşmede, iş görme ediminin ifa edileceği yer sadece işçinin eviyle sınırlandırılmamış, ayrıca, işçinin işverenin işyeri dışında kendi seçtiği herhangi bir yerde çalışması da evde çalışma olarak kabul edilmiştir. Bu yönüyle sözleşmenin evde çalışma kavramını genişlettiği ve tele çalışmayı da kapsadığı düşünülebilir ise de, kanımızca, sözleşmede tanımlanan evde çalışma, daha çok geleceksel olarak ifade edebileceğimiz evde çalışmayı ifade etmektedir. Sözleşme bağımlı çalışan ev işçilerini kapsamaktadır¹⁶. Buna göre, evde çalışma, İş Hukuku anlamında hizmet akdine dayanan çalışma ilişkisinde, işçinin iş görme borcunu işyerinde değil, evinde ifa etmesiyle söz konusu olan bir çalışma ilişkisidir. Öğretide evde çalışma¹⁷; işverenin doğrudan bir yönetim ve denetiminin olmadığına vurgu yapılarak, bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde genellikle de kendi evinde, bu şahısların doğrudan bir yönetim/denetimi olmaksızın bir anlaşma uyarınca bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunul-

¹³ Blomeyer, s.206.

¹⁴ Hueck, Götz (Çev.Ö.Eyrenci): “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yay., İzmir 1994, s.119.

¹⁵ Bkz.:Eyrenci/Bakırcı, s. 24; Uşan, M.Fatih: İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003, s.59-60.

¹⁶ Kuban, s. 58.

¹⁷ 29.11.2010 tarihli, Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı'nın İş Kanunu'nun 14. maddesinde değişiklik yapmayı öngören 61. maddesinde, “evden çalışma” adı altında “İşçinin, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üretmek amacıyla bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ancak işverenin denetimi dışında ve genellikle işçinin kendi evinde iş görme edimini sunduğu yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir” şeklinde bir tanımlamaya yer verilmişti.

ması” olarak tanımlanmaktadır¹⁸. Evde çalışan ise, bir veya birden ziyade işveren için kendi evinde ya da kendi seçtiği bir çalışma yerinde yalnız veyahut aile üyeleri ile birlikte ücret karşılığı mal veya hizmet üreten kişidir¹⁹. Evde yapılan çalışmalarda, çalışma daha çok parça başına yapılmakta ve ücret parça başına ödenmektedir²⁰. İşçiler açısından evde çalışmanın tercih nedenlerinden birisi, işçilerin ev dışına çıkmadan çalışabilme ve gelir elde edebilme imkanına sahip olmalarıdır. Bu anlamda, kadınlar ve yeni yeni engelliler söz konusu nedenden ötürü evde çalışan grup içerisinde önemli bir yer tutmaktadır²¹.

Bu konuda üzerinde durulması gereken bir diğer konu da araçlar ile ilgili durumdur. Yukarıda belirttiğimiz üzere, UÇÖ' nün evde çalışma sözleşmesinde, işveren tanımında da araçlara yer verilmiş ve işverenlik sıfatı, araçların ulusal mevzuatta düzenlenmiş olup olmadığına bakılmaksızın genel olarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte, evde çalışma sözleşmesinde, evde çalışanlarla bağlantıya geçmede aracı kullanılmasına izin verdiği hallerde, işverenin ve araçların kişisel sorumluluklarının, ülke içindeki uygulamalara uygun olarak yasa yoluyla veya mahkeme kararı ile belirleneceği hükmüne yer verilmiştir(m.8).

Evde çalışmada, işi veren kişi, bazen işin bizzat sahibi olabileceği gibi, aracı da olabilir. Gerçekten, bazı işletmeler, evde çalışanlarla tek tek muhatap olmaktan kaçınarak “ekip başı” denilen aracı elemanları kullanmaktadır. Böyle bir durumda ev çalışması yapanın muhatabı artık ekip başı olmakta, işlerin dağıtımı ve biten işlerin toplanması onun vasıtasıyla yapılmaktadır²². Araçlar bir veya birden fazla işverenden aldıkları siparişleri bir veya birden fazla evde çalışana yaptırarak yerine getirmek suretiyle kazanç elde eden kişiler olarak tanımlanmaktadır²³. Ancak, ev çalışmasında araçların devreye girmesi çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Evde çalışan ile doğrudan ilişkiye giren ve onunla sözleşme yapan genellikle aracı olduğundan, gerçek işverenin kim olduğunun bilinmesi, çoğu zaman, evde çalışan için zor olmaktadır. Aracı kullanılmasında temel sorun, araçların hukuksal statülerinin ne olduğunun açık olmamasıdır. Aracı, bir işçi olarak mı, evde çalışana karşı yükümlülükleri olan bir işveren olarak mı veya bağımsız çalışan biri olarak mı nitelendirilecektir. Bir kısım ülkeler, araçların kanuna karşı hile oluşturdukları gerekçesiyle, araçlar vasıtasıyla çalışmayı yasaklamakla birlikte, bir çok ülke hukuku bu konuya ilişkin bir düzenleme getirmemiştir²⁴.

Hukukumuzda, evde çalışanlara aracılık yapanlara ilişkin olarak özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ustabaşı gibi hareket eden ekip başını, aracı niteliğine rağmen ne alt işveren ne de takım kılavuzu olarak nitelendirmek mümkündür. Çünkü, ekip başı herhangi bir işveren ilişkisine girmeksizin eve

¹⁸ Bkz.: Eyrenci/Bakırcı, s.24; Özdemir, s.129;Yavuz, s.58.

¹⁹ Süzek, Sarper:”İş Akdinin Türleri”, Mercek Dergisi, Nisan 2001, s.29. Bu konuda, ayrıca bkz.: Engin, s.274.

²⁰ Uşan, s.61.

²¹ Uşan, s.62-63.

²² Centel, Tankut: “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfınca Düzenlenen Çeşme Seminer Yayını, İzmir 1994, s. 243.

²³ Eyrenci/Bakırcı, s.34.

²⁴ Eyrenci/Bakırcı, s.35.

iş alacak kişilerle ilişkileri yürütmekle beraber, bu kişilerin edimlerini herhangi bir şekilde taahhüt etmemektedir. Genellikle, ekip başı, yaptığı hizmetin karşılığı olarak işverenden parça başına ücret alır, ender olarak da, yapılan işin karşılığına belirli bir oranda ekleme yapılarak ücret aldığı görülür²⁵. Bu çerçevede, hukukumuzdaki mevcut yasal düzenlemeler dikkate alındığında, aracılardan işverenin işçisi olarak kabul edilebilir. Hatta, olayın özelliğine göre, işveren vekili olarak da kabul edilmesi olasıdır. Gerçekten, araçlar işveren adına hareket etmekte, işleri işveren adına dağıtmakta ve üretilen ürünleri işveren adına toplamaktadırlar. Aracının, işverenden topladığı mal başına ücret aldığı ve evde çalışanları malların zamanında üretimi konusunda takip edebileceği göz önünde tutulursa, söz konusu kişilerin İş Kanunu gereğince (m.2/IV) işveren vekili olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır²⁶. Diğer yandan, aracı kişilerin işveren vekili olarak kabul edilmesi ve dolayısıyla da işçi sıfatına sahip olduklarının tespiti, İş Kanunu'nda yer alan hükümlerden de yararlanmalarına olanak sağlayacaktır.

2012 yılında yürürlüğe girecek olan Türk Borçlar Kanunu Kanunu'nun 404. maddesinde yer alan düzenleme, aracılardan işçi olarak kabulüne elverişli hükümler içermektedir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer verilmeyen, Kanun'un "Aracılık ücreti" başlığını taşıyan ve beş fıkradan oluşan 404.maddesinde belli işlerde aracılık yapması halinde işçiye ödenecek aracılık ücreti düzenlenmektedir. Maddenin birinci fıkrasında, işçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, işçinin istem hakkının, aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulduğu anda doğacağı belirtilmekte, maddenin ikinci fıkrasında, "borçların kısım kısım ifa edileceği sözleşmeler ile sigorta sözleşmelerinde, her kısma ilişkin ücret isteminin, bu kısma ilişkin borcun muaccel olmasıyla veya yerine getirilmesiyle doğacağı yazılı olarak kararlaştırılabileceği ve üçüncü fıkrasında da, işçinin aracılığı suretiyle işveren ile üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme işverence kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmezse, ücret istemine yönelik hak sona ereceği belirtilmektedir.

Evde çalışma için yasal düzenlemeler getiren ülkelerde, yasal koruma, sadece evde çalışanın kendisi için öngörülmekte, ancak, bu hükümler, aile üyeleri ve diğer yardımcıları için geçerli değildir. Bu durum, evde çalışan ile yardımcısı arasında bir çalışma ilişkisinin doğup doğmadığı sorusunu da beraberinde getirmektedir. Gerçekten, bir çok durumda, yardımcıları ailenin üyesidir. Bu durum gerek yardımcıların alacakları ücret ve gerekse sosyal güvenlikleri açısından bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu duruma ilişkin olarak Fransız İş Kodu, yardımcı kullanan evde çalışanın, işçiler için geçerli tüm mevzuatın yardımcılarına da uygulanmasında sorumlu olacağı hükmünü getirmiştir(L 721-5). Yani, Fransız Hukukunda, evde çalışanlar işçi konumunda olmalarına karşılık, yardımcı karşısında işveren sorumluluğu taşımaktadırlar²⁷.

²⁵ Centel, s.243.

²⁶ Civan, E.Orhan: "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", Legal İSGHD, 2010/26, s.531.

²⁷ Bkz.: Eyrenci/Bakırcı, s.34.

III- Evde Çalışmanın Hukuki Statüsü ve Ortaya Çıkardığı Hukuki Sorunlar

Evde çalışma, bağımsız çalışma ile ücretli çalışmanın kesiştiği bir alanı oluşturmaktadır²⁸. Bu kapsamda, evde çalışan bir işçi midir yoksa bağımsız bir çalışan mıdır sorusunun cevaplanması gerekir. Gerçekten, evde çalışanın, İş Hukuku ve sosyal Güvenlik Hukuku'nun koruyucu şemsiyesinden yararlanabilmesi, bu şekilde çalışanların işçi olarak nitelendirilmesine bağlıdır. Bu çerçevede, evde çalışanın işçi olup olmadığını belirlemek için, başvurulacak olan yegane ölçüt, ortada iş sözleşmesine dayanan bir çalışma olup olmadığını tespit etmektir. İş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılmasını sağlayan ve ona özgün niteliğini veren belirleyici unsur ise bağımlılık ilişkisidir. İş sözleşmesini belirleyici unsuru olarak bağımlılık, tüm hukuk sistemlerinde, iş ve sosyal güvenlik mevzuatının uygulanması açısından temel bir ilkedir. İş sözleşmesinin konusu ve etkileri açısından işçinin şahsını işverene bağlı kılma özelliği nedeniyle kişisel bağımlılık olarak da adlandırılan²⁹ bağımlılık ilişkisi, hukuki nitelikte³⁰ bir bağımlılığı ifade eder³¹.

Bağımlılık unsuru belirlenemediği takdirde, işi gören kişi işçi sıfatını edinemez ve dolayısıyla da İş Hukuku mevzuatının da dışında kalır. Ancak, iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan hukuki bağımlılık ölçütü evde çalışmada, evde çalışanın hukuki statüsünü belirlemede yetersiz kalır³². Gerçekten, iş sözleşmesinin ayırt edilmesinde, işçinin iş görme edimini işverenin yönetimi altında ve genellikle işverene ait işyerinde yerine getirdiği çalışma biçimi esas alınmış, İş Hukuku mevzuatı da hukuki bağımlılığa dayanan ve klasik istihdam modeli olarak adlandırılan bu çalışma biçimine göre yapılandırılmıştır. Ancak, evde çalışmada işveren, bağımlılık ilişkisinin gereği olan, çalışma süresince işin yürütümünü ve işçinin çalışma şeklini düzenleme olanağına kural olarak sahip olmayıp, sadece işin başlangıç ve bitiş zamanını belirleyebilir³³.

Öte yandan, evde çalışanın işçi olarak nitelenmesinde karşılaşılan diğer bir güçlük, parça başı ücret ile iş gören evde çalışanın yaptığı işin sonucundan sorumlu tutulmasıdır. Uygulamada, evde çalışanın işin sonucundan açıkça veya zimnen sorumlu tutulmakta ve ürünün nitelik ve kalitesine göre ücret ödenmektedir. Halbuki, iş sözleşmesinde, işçi parça başına çalışsa da, hukuki bağımlılık ilişkisi içinde işverenin yönetimine ve denetimine tabi olduğu için, özen borcu dışında, ortaya çıkan ürünün kaliteli ve ayıpsız olmasına ilişkin ikinci bir borç yüklenemez³⁴.

²⁸ Erdut, Tijen: "İşgücü piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü, Çalışma ve Toplum Dergisi", 2005/3, s.35.

²⁹ Centel, Tankut: İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992, s.55.

³⁰ Bu konuda, tarihsel gelişim süreci içerisinde, iş sözleşmesinde bağımlılık ilişkisini, "ekonomik bağımlılık" "teknik bağımlılık" ve "hukuki bağımlılık" olarak açıklayan görüşler ileri sürülmüştür. Bkz.: Güzel, "Fabrikadan İnternete", s.83 vd; Kandemir, s.63 vd.

³¹ Süzek, Sarper: İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 2005. s.119; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2004, s.209; Öğretide, bazı yazarlar her iki deyimini eş anlamda kullanır (Süzek, İş Hukuku, s.119;Ekonomi, İş Hukuku, s.14).

³² Engin, s.271;Özdemir, s.130.

³³ Eyrenci/Bakırcı, s.32.

³⁴ Eyrenci/Bakırcı, s.32;Engin, s.272.

Gerçekten, evde çalışmalarda, çalışma süreci içinde işverenin işçi üzerindeki yönetim ve denetim yetkisi zayıflamakta, işçinin işverenin emir ve talimatları ile bağlı olduğunu kabul etmek zorlaşmaktadır³⁵. Bu da evde çalışmalarda, iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan hukuki bağımlılık unsurunun bulunmaması nedeniyle çalışan ve çalıştıran arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesi niteliği taşımayıp istisna akdi olduğu ve dolayısıyla da özel bir yasal düzenleme olmadıkça ev çalışanlarının iş mevzuatının dışında kaldığı³⁶ iddialarını beraberinde getirmektedir³⁷.

Evde çalışanların klasik ölçülere göre işçi olarak nitelenememesi karşısında, çeşitli ülkeler sosyal politikaları gereği olarak çeşitli düzenlemeler getirmişlerdir. Fransa'da evde çalışmaya, İş Kodunda yer verilmiştir. Buna göre, yalnız başına veya eşyle, bakmakla yükümlü olduğu çocukları veya bir yardımcıyla, götürü bir ücret karşılığında bir veya birden fazla sanayi, ticaret zanaat veya tarımsal işyeri için, doğrudan bunlar tarafından veya bir aracı kullanılarak kendisine tevdi edilen bir işi yapan kişiler evde çalışan olarak tanımlanmaktadır (L.721-1). Fransa'da, kanun koyucu, bağımlılık unsurunu bir tarafa bırakarak, evde çalışan ile iş sahibi arasında hukuki bağımlılığın bulunup bulunmadığının araştırılmasına gerek olmadığını açıkça belirtmiştir³⁸. Alman Hukukunda ise, evde çalışma ilişkisi gerçek bir iş ilişkisi olarak değerlendirilmemekle birlikte, Evde Çalışma Kanunu ile büyük ölçüde iş ilişkisine benzetilmiştir. Söz konusu Kanun, kendi evlerinde veya tek başlarına ya da ikiden fazla olmayacak yabancı yardımcı elemanla, işletmelerin namına belirli malları üreten veya paketleyen tüm kişileri ilgilendirmektedir. Belirleyici olan nokta, böyle bir "ev sanayi üreticisi"nin bizzat birlikte çalışması, ancak ürünlerini sipariş veren girişimci aracılığıyla değerlendirmeye bırakmasıdır³⁹. Portekiz, Almanya ve açıkça olmasa bile İsviçre gibi bazı ülkelerin yasalarında, hukuksal bağımlılık değil, ekonomik bağımlılık esas alınmıştır⁴⁰.

Evde çalışmanın benzer faaliyet ve işlerden ayrılması yolunda son zamanlarda dikkate alınan bir başka ölçüt ise, evde çalışmada ortaya çıkan ürünün ister tamamlanmış ister tamamlanmamış durumda olsun, ev çalışması yapanın bu ürünü doğrudan tüketiciye, pazara arz etmediği noktadan hareket eder. O işi bitince ürünü kendisinden bu işin görülmesini isteyen kişiye (işveren veya aracıya) teslim etmektedir. Halbuki, geleneksel sanat erbabı, ürettiği ürünü doğrudan tüketiciye pazarlamaktadır⁴¹.

İşyeri kavramının geleneksel anlamını yitirdiği evde çalışma, tele çalışma gibi yeni çalışma şekillerinde, işin işyerinde görülmesi ölçütü yerine yeni geliştirilen yardımcı bir ölçüt, İş Kanunu'nda da yer verilen, "iş ya da hizmet organizasyonu" ölçütüdür. İş ya da hizmet organizasyonu ölçütünün, özellikle, tele çalışanın işyerindeki ana bilgisayara doğrudan bağlı olduğu hat içi (on-line) tele çalışmada sonuç verdiği, buna karşılık, işverenin işçi üzerindeki yönetim ve

³⁵ Süzek, İş Akdi, s.30.

³⁶ Tuncay, s.72-73; Engin, s.273-274.

³⁷ Süzek, İş Akdi s.30.

³⁸ Bkz: Benalcázar, de Isabelle: Droit du Travail et Nouvelles Technologies, Gualino éditeur, EJA Paris 2003, s.54-55.

³⁹ Blomeyer(Çev.T. Centel), s.206.

⁴⁰ Eyrenci/Bakırcı, s.33.

⁴¹ Özdemir, s.130-131.

denetimi, ev çalışmasında kural olarak belirlenemediğinden, iş organizasyonu kıstası ile sonuca ulaşamayacağı belirtilmektedir⁴².

Öğretide, bazı yönden bağımlılık azalsa de ev çalışmasında iş sözleşmesine dayalı bir ilişkinin kurulduğu durumlar bulunabileceği belirtilmektedir⁴³. Bu anlamda, evde çalışmada, iş sözleşmesinde bağımlılık unsuru zayıflamasına rağmen, işveren tarafından evde çalışanlara bilgisayar, telefon, faks veya diğer araçlarla talimat verilerek sürüyorsa, malzemenin işverence sağlanması, evin iş organizasyonu içinde yer alıp almadığı gibi⁴⁴ yardımcı ölçütlerin yardımıyla aradaki ilişkiyi iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılabilir. Gerçekten, evde çalışanlar bağımsız bir girişimci niteliği taşımadıkları takdirde, somut olayın özelliğine göre işverenin iş organizasyonu içinde sayılabilirler. Bağımsız girişimci, karar verme özelliğine sahiptir, müşterilerini serbestçe seçer, satış fiyatını belirler, ürünü kendisi satar, işletme riskini kendi taşır, kazanca da kendisi sahip olur⁴⁵.

1- İş Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler

Evde çalışanın işçi niteliğinin saptanabildiği durumlarda, bu tür çalışanların İş Kanununa tabi olup olmadığı gibi bir sorun da ortaya çıkmaktadır. İş Kanunu'nda evde çalışmayı konu alan doğrudan bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak, İş Kanunu'nda yer verilen bazı hükümlerde, evlerde yapılan bazı işler kapsam dışına alınmıştır. İş Kanunu'nun amaç ve kapsamını düzenleyen 1. maddesinin 1. ve 2.fıkralarına göre, "Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır". Öte yandan, işyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler İş Kanunu'nun 3.maddesindeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar (İş K.m.1/son). Buna göre, bir yerin "işyeri", bir kimsenin de "işveren", "işveren vekili" veya "işçi" niteliğini kazandığı andan başlayarak, o yere ve o kişilere İş Kanunu uygulanacaktır. Yollama yapılan 4. maddede ise, hangi işlerin İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakıldığı gösterilmiştir. Dolayısıyla, İş Kanunu m.4'de belirtilen istisnalar dışında kalan ve iş sözleşmesine dayalı olarak yapılan tüm işler kural olarak İş Kanunu'nun kapsamında yer alır.

a- Evlerde Hısımlar Arasında Yapılan İşler

İş Kanunu'nun 4/I-d maddesinde, "Bir ailenin üyeleri ve 3.dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında, dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde" İş Kanunu'nun uygulanamayacağı

⁴² Bkz.:Engin, s.271; Eyrenci/Bakırcı, s.33.

⁴³ Süzek, İş Akdi s.30; Uşan, s.86; Centel, s.242;Özdemir, s.146.

⁴⁴ İşçinin evine konulan bilgisayar başında bulunması, ayrıca, çalışmasını yürüteceği alanda faks ve telefon bağlantısıyla işverenin denetiminin her an gerçekleştirilebilecek bir bağımlılık ilişkisine dayalı olması halinde evin bir kısmının işverenin iş organizasyonuna girdiğinin kabulü, pozitif hukukun bir gereğidir. Bkz.:Ekonomi, Münir: "Genel Görüşme", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002, s.269.

⁴⁵ Süzek, İş Akdi, s.30.

belirtilmektedir. Burada önemli bir konu, “bir ailenin üyeleri ve 3.dereceye kadar hısımları” deyimine ne anlam verileceğidir.

İş Kanunu’nda hısımlık sınırlandırılmış, ancak 3. dereceye kadar (bu derece dahil) hısımları arasındaki ev çalışmaları İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. Böylece, hısımlığın sınırlandırılmasına ilişkin eski tartışmalara da açıklık getirilmiştir⁴⁶. Bu dereceden daha uzak hısımların çalışmaya katılmaları durumunda, tüm çalışanların İş Kanunu kapsamına girmeleri sağlanmıştır. Ancak, bunun kan hısımlarını mı yoksa onlarla birlikte kayın hısımlarını da mı ifade ettiği yine tartışmaya açık bırakılmıştır. Hısımlık, soyca veya evlilik sonucu aralarında bağ bulunanlardan her bir akraba olarak tanımlanmaktadır⁴⁷. Kanunda getirilen düzenlemenin, işçilik haklarını sınırlayıcı etkisi dikkate alınarak, bunun olabildiğince dar bir alana özgülenmesi ve bu çerçevede, hısımların, sadece, kan hısımlarını içerip kayın hısımlığını dışladığının kabul edilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır⁴⁸.

Kanun koyucunun aile üyesi ve hısımlık kavramlarını yan yana kullanması karşısında hısımlar yanında aile üyesi sayılabileceklerin de madde kapsamında düşünülmesi gerekir⁴⁹. Ancak, Kanun, hısımları üçüncü dereceyle sınırlamış olmasına rağmen aile üyeleri konusunda bir derecelendirme yapmamıştır. Ailenin içerik ve kapsamı yere ve zamana göre değiştiği için, ailenin her yerde ve her zaman geçerli olan bir tanımını vermek olanaklı değildir. Aile deyimini, en geniş kapsamlı biçimde, bir soydan gelenleri, bir sülaleyi belirtmek için kullanılmaktadır. Bu kadar geniş kapsamlı olmamakla birlikte, babaerki (pederşahi) bir yapı içinde yaşayan, dede-nene, çocuklar, gelinler, torunlar, torun çocukları, hizmetkarlar, işçi ve bakıcılar, aşçı, bahçıvan, bekçi, şoför gibi kişilerin tümünden oluşan birliğe de aile denmektedir⁵⁰. Bu yönüyle, aile üyeleri kavramı oldukça esnek bir kapsama sahiptir. Öğretide, aile üyeleri deyiminin, karı, koca, çocuklar ve evlatlıkla sınırlı tutulması, ancak, aynı evde oturmaları koşuluyla hısımlık bağı bulunmayan kişilerin de bu kavram içinde değerlendirilmesi gerektiği, ülkemizdeki yaygın durumu dikkate alınarak, imam nikahlı eşlerin de aile üyesi olarak kabul edilmesinin yerinde olacağı ifade edilmektedir⁵¹.

Kanunda, ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar hısımları arasında yer alan “ve” bağlacı da (1475 sayılı İş Kanunu’ndan kullanılan “veya” bağlacından farklı olarak) farklı yorumlara sebep olabilecek niteliktedir. Bu anlamda, bir yorum yapılırsa, Kanun’un kapsamı dışında kalmaları için, hısımların hem aile üyesi olmaları hem de 3.dereceye kadar hısımlık olmaları aranacaktır. Diğer bir yorum ise, burada kullanılan “ve” bağlacının “ile” anlamında kullanılarak, hem aile üyelerini hem de hısımları kapsam dışı bıraktığı yönünde olabilir. Ancak, bu yorum, ilk yorumdan farklı olarak kapsamı genişletmiş ola-

⁴⁶ Bkz.: Mollamahmutoğlu, s.178.

⁴⁷ Okur, A.Rıza:” Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, Kamu-İş, C.7, S. 3/2004, s.5, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7318.pdf>, (21.07.2009).

⁴⁸ Akyiğit, E.:İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara 2008, s.284.

⁴⁹ Okur, s.6.

⁵⁰ Bkz.: Zevkliler, Aydın: Medeni Hukuk, Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku, Ankara 1995, s.646.

⁵¹ Mollamahmutoğulları, s.178.

caktır. Bunun ise, Kanun'un kapsamı dışında kalanları daraltmak için hısımları 3. derece ile sınırlayan kanun koyucunun amacına ters düştüğü söylenebilir⁵².

Diğer yandan, bir kimsenin belirtilen derecede hısım veya aile üyesi sayılabilmesi için bunların aynı evde yaşıyor bulunmaları gerekmez⁵³. Gerçekten, Kanun'da getirilen düzenlemede hısımlığın derecesi açısından bir sınırlama getirilmekle birlikte, bunların aynı çatı altında veya beraber yaşamaları gerektiğine ilişkin bir koşul bulunmamaktadır. Dolayısıyla, evlerde yapılan el sanatı işlerinin İş Kanunu kapsamı dışında kalması için, bu işlerin mutlaka "aynı çatı altında yaşayan" aile bireyleri tarafından yürütülmesi zorunlu değildir. Aile üyeleri aynı çatı altında yaşamasalar, başka konutlarda otursalar bile, diğer koşulların varlığı halinde bu faaliyetin İş Kanunu kapsamı dışında kaldığını kabul etmek gerekir⁵⁴. Fakat, bu yorum tarzının da, evde hısımlar arasında yapılan işlerin kapsamını, aile üyeleri deyiminin geniş bir kapsama sahip olması nedeniyle, İş Kanununa tabi olmama yönünden genişleteceği de ortadadır. Öğretide, yasada açıkça belirtilmemiş olsa bile, yasal düzenlemenin genel anlamından hareketle, aynı aileden olan birey veya hısımların aynı çatı altında yaşamaları gerektiği belirtilmektedir⁵⁵. Gerçekten, bu yorum, "bir ailenin üyesi olma" gibi oldukça esnek bir ölçünün kapsamını da sınırlandırmaya olanak tanıyan benimsenebilir bir yorum ve çözüm şeklidir⁵⁶.

Burada önemli bir nokta da, aşağıda özelliklerini belirteceğimiz işin, tamamen aile üyeleri ve 3.derece de dahil hısımlar arasında yapılması ve bu işin yapımına aile üyeleri ve bu hısımlar dışında birisinin katılmamasıdır. Kanun, "dışarıdan başka biri katılmayarak" iş yapılmasını aradığından, öncelikle, "dışarıdan biri"nin saptanması gerekecektir. Öte yandan, saptanan bu kişinin neye katılması gerektiği de tespiti gereken bir diğer konudur. Dışarıdan başka birinden ne anlaşılması gerektiği, bir ailenin üyeleri ve 3.dereceye kadar hısımları kavramına verilecek anlama, bir başka deyişle, bu kavrama çizilecek sınıra bağlı olarak belirlenecektir. Bu anlamda, bir ailenin üyeleri ve hısımlarına geniş bir anlam verilirse, dışarıdan birisinin kim olduğuna ilişkin kapsam daralacak, tersi durumda ise kapsamı genişleyecektir⁵⁷. Yukarıda belirttiğimiz üzere, bir ailenin üyeleri ve hısımları deyiminin dar yorumlanması bu konuda benimsenebilir bir yaklaşımdır.

Dışarıdan biri olarak belirlenen bu kişinin evlerde yapılan işe katılımı ise, düzenlemede belirtilen işlerde çalışanları İş Kanunu' tabi kılacaktır. Mevcut yasal düzenlemeden, bu katılımın ya da katılmamanın işin ifasında olduğu sonucuna varılabilir. Ancak, hükümde, yapılan işin İş Kanunu kapsamı dışında kalması için, bu konuda bir ayırım yapılmadan, bu işin bir ailenin üyeleri ve hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmadan yapılan bir iş olması gerektiği dikkate alınır, sadece, işi görenlerin aynı ailenin üyeleri veya hısımları bulunmasının yeterli olmadığı görülecektir. Gerçekten, Kanun, 4/I-d maddesinde, sadece, işin ifasında bulunanların aile bireyleri veya hısımlardan oluşmasını istisna için yeterli görseydi, metinde "aralarında" sözcüğü yerine

⁵² Okur, s.6.

⁵³ Akyiğit, s.284.

⁵⁴ Süzek, s.179.

⁵⁵ Tunçomağ, K./Centel, T.:İş Hukukunun Esasları, 5.Bası, İstanbul 2008, s.41.

⁵⁶ Bkz.:Okur, s.7.

⁵⁷ Akyiğit, s.284-285.

“tarafından” sözcüğünün kullanılması yeterli olurdu. Ancak, kanunda “aralarında” sözcüğü kullanmak suretiyle, burada sadece işi gören durumda olanlar için değil, aynı zamanda, işi gördüren durumda olanlar için de aile bireyi veya hısımların şartı aranmıştır. Dolayısıyla, evde iş görenlerin tamamı aynı ailenin üyeleri ve hısımları olsa da bunlara iş gördüren olarak bir yabancıncının katılması durumunda Kanun’un anladığı anlamda istisna edilecek bir iş söz konusu olmayacaktır⁵⁸.

Evlerde hısımlar arasında yapılan işin, İş Kanunu’nun kapsamı dışında kalması için aranan bir diğer özellik de, yapılan işin el sanatı işi olmasına ilişkindir. Yapılan işin sanatsal bir değer taşıması veya en azından böyle bir niteliğinin bulunması, İş Kanunu’nun kapsamı dışında kalmanın bir ön koşulu olarak ortaya çıkar. Bu anlamda, el sanatı işleri, genellikle, üzerinde el emeğinin yoğun olduğu, halıcılık, dokumacılık, kunduracılık, işlemecilik gibi işler olarak algılanmaktadır⁵⁹.

Diğer yandan, İş Kanunu kapsamı dışında kalabilmesi için, el sanatı işlerinin “evlerde” görülmesi gerekmektedir. “Ev” sözü, genel kullanımına uygun olarak “konut” anlamına gelir⁶⁰. Konut, sözlük anlamı itibarıyla “içinde oturlan yapı, ev, ikametgah, mesken” olarak tanımlanmaktadır⁶¹. Uluslararası belgelerdekoruma altına alındığı gibi, çeşitli hukuk sistemlerinde de yer verilen ve genel olarak kişi dokunulmazlığı ve özel hayatın gizliliği kapsamında ele alınan konut, kişinin çalışma saatleri dışındaki zamanını, dinlenerek, uyuyarak, yemek yiyerek, eğlenerek geçirdiği⁶² yerdir. Burada anlatılmak istenen, söz konusu işlerin, konutta ve atölye niteliğine bürünemeyecek biçimde görülmesi gereğidir⁶³. Yapılan el sanatı işinin aile üyeleri ve üçüncü dereceye kadar hısımlarla birlikte konutta yapılması bunun dışına taşmaması gerekir. Ancak, yapılan işin bir kısmı konut dışında yapılıyorsa, iş el sanatı olup sözü edilen kişiler arasında yapılıyor olsa da İş Kanunu’nun kapsamına girecektir⁶⁴.

b- Ev hizmetleri

İş mevzuatına ilişkin hükümler incelendiğinde, 1475 sayılı İş Kanunu’nda olduğu gibi, 4857 sayılı İş Kanunu’nda da ev hizmetleri İş Kanunu’nun uygulama alanı dışında bırakılmıştır (İş k.m.4/I-e). İş Kanunu’nda yer alan hüküm uyarınca, İş Kanunu hükümleri ev hizmetleri ve ev hizmetleri çalışanlarına uygulanmayacak, bu işleri yapan kişiler Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olacaklardır⁶⁵. Ev Hizmetleri İş Kanunu’nun kapsamı dışında bırakılmakla birlikte, Kanunda ev hizmetleri kavramının ne anlama geldiğine ilişkin bir açıklama yer almamaktadır. Öğretide yapılan bir tanıma göre, ev hizmeti, hizmetçilik, temizlikçilik, aşçılık, çocuk bakımı, bahçıvanlık gibi evin

⁵⁸ Bkz.: Özdemir, s.147; Akyiğit, s.285.

⁵⁹ Bkz.:Centel, İş Hukuku, s.43;;Tunçomağ/Centel, s. 40; Süzek, s.179; Akyiğit, s.284.

⁶⁰ Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, s.155.

⁶¹ Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi, 13.Cilt, s. 6958.

⁶² Okur, s.4.

⁶³ Centel, İş Hukuku, s.43.

⁶⁴ Okur, Ev Hizmetlerinde, s.4.

⁶⁵ Karaca Gökçek, Nuray:”Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, Kamu-İş C.10, S.2009/4, s.172.

gündelik işleyişine yönelik çalışmalardır⁶⁶. Bir başka tanımda, ev hizmetleri, evin idaresine yönelik faaliyetler olarak nitelendirilmiş, ancak bunlardan, özel ders, hastabakıcılık, çocuk bakıcılığı gibi ev hizmetlerinin daha yüksek nitelikte hizmetler olduğu vurgulanarak, bu gibi ev işlerinde ağır basan yanın düşünsel çalışma, yönetim veya denetim olduğu belirtilmiştir⁶⁷. Ancak, şunu belirtmek gerekir ki, “ev hizmetleri” ile “evde çalışma” birbiriyle karıştırılmaması gereken farklı kavramlardır. Çünkü, evde çalışmada, işçi, iş sözleşmesinin konusu olan işi kendi evinde görmektedir. Halbuki, ev hizmetleri yapılan işin ev işlerinden olmasını anlatır ve bu hizmetler işverenin evinde görülür. Ev hizmeti, evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik bir iştir. Bu anlamda ev temizliği eve doğrudan bağlı bir hizmet iken, aşçılık, bahçıvanlık, bekçilik gibi işler dolaylı olarak ev yaşamına katkıda bulunan, onu kolaylaştıran hizmetlerdir. Dolayısıyla, ev ile hizmet arasında doğrudan veya dolaylı olarak bağlantı kurulamıyorsa, o hizmeti ev hizmeti saymak olanaklı olmadığı gibi, evle bağlantılı bu hizmetlerin de süreklilik içinde yapılıyor olması gerekir. Ev hizmetlerinin iş sözleşmesi çerçevesinde yapılıyor olması durumunda zaten bu süreklilik vardır⁶⁸. Eve yönelik işler iş sözleşmesine göre değil de, eser sözleşmesine göre yapılıyorsa yine İş Kanunu kapsamı dışında kalacaktır. Ancak, ev hizmeti eser sözleşmesine dayanıyorsa, Borçlar Kanunu'nun 355 vd maddelerindeki hükümlerine, iş sözleşmesi ile yapılıyorsa Borçlar Kanunu'nun 313 vd. maddelerindeki hükümlere tabi olacaktır⁶⁹.

2- 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda Yer Alan Hükümler

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda, evde çalışmaya ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bununla birlikte, Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri arasında yer alan, “parça veya götürü işte mesuliyet” başlıklı 322. maddede yer verilen, “işçi, parça üzerine yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmaz ise işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasından mesuliyeti hakkında istisna akdine dair hükümler, kıyasen tatbik olunur” hükmünün evde çalışmaya ilişkin yasal bir düzenleme olduğu belirtilmektedir⁷⁰.

Bu görüşe göre, genel hükümler çerçevesinde bakıldığında, hukuki (kişisel) bağımlılığın bulunmadığı, parça başına çalışılan bir iş ilişkisinin istisna sözleşmesi olarak nitelenmesi gerekirdi. Halbuki, Kanun'un sistematığı, bu şekilde çalışanı işçi olarak nitelendirmesi ve hukuki bağımlılığın bulunmaması nedeniyle, sorumluluğu konusunda istisna sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanacağını belirtmesi, kanun koyucunun atipik bir iş sözleşmesi düzenlediğini göstermektedir. Dolayısıyla, işverenin yönetim ve denetimi altında bulunmaksızın parça başına çalışma ve hukuki bağımlılık söz konusu olmaksızın edimin sonucundan sorumlu tutulma, evde çalışmanın unsurlarını oluşturdu-

⁶⁶ Süzek, s.180; Centel, İş Hukuku, s.43; Mollamahmutoğlu, s.179.

⁶⁷ Tunçomağ/Centel, s.41.

⁶⁸ Ancak bu süreklilik iş sözleşmesinin sürekli ya da süreksiz olması ile karıştırılmamalıdır. Bkz.: Okur, s.10.

⁶⁹ Okur, s.10.

⁷⁰ Engin, s.274-275; Eyrenci/Bakırcı, s.47. Ayrıca, bkz.: Süzek, İş Akdi, s.30; Uşan, s.86. Buna karşılık, B.K.m322'de yer alan hükmün, bu konuyu ele alan özel bir düzenleme olmadığı yönünde bkz.: Tunçay, İstihdam Türlerinde, s.73.

guna göre, B.K.m.322'de yer alan hükmün evde çalışmaya ilişkin kanuni bir düzenleme olduğu kabul edilmelidir. Bu yönü ile evde çalışma ilişkisi "eser sözleşmesine" yaklaşmaktadır. Ancak eser sözleşmesinin belirleyici özelliği, iş görenin işletme riskini taşımasıdır. Buna karşılık, evde çalışan ürünün veya hizmetin piyasa fiyatını belirleyemez, ürettiği ürün üzerinde tasarruf edemez. Bir başka deyişle, evde çalışan işverene ekonomik bakımdan bağımlıdır. Bu açıdan, ücretin miktarı, ödenme biçimi, üretim araçlarının işverene ait olması, sözleşmede rekabet yasağına dair hükmün bulunması, ekonomik bağımlılığı gösteren yardımcı kıstaslar arasında sayılmaktadır⁷¹. Öğretide, BK. m. 322'de yer alan bu hükmün geniş yorumlanarak, işverenin gözetim ve kontrolünün kalktığı diğer birçok halde de uygulanabileceği belirtilmektedir⁷².

Fakat, burada, şunu belirtmek gerekir ki, bu tür çalışmalarda B.K.m.322 uygulanabilirse de, bu hüküm ancak, İş Kanunu'nun uygulanamadığı durumda devreye girebilecektir. İş Kanunu kapsamındaki bir çalışmanın evde yapılması durumunda, bu çalışmaya hem İş Kanunu hem Sosyal Sigortalar Kanunu uygulanacaktır. Bu sonucun işçi yararına olduğu açıktır⁷³

IV- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesi İle İlgili Hükümleri

01 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun⁷⁴ "Hizmet Sözleşmeleri" ile ilgili hükümlerin yer aldığı altıncı bölümünde, yürürlükte bulunan hükümlerde değişiklik yapılmasının yanında birçok yeni düzenleme getirilmiştir. Kanun'un altıncı bölümü, "hizmet sözleşmeleri" başlığı altında üç ayırımdan oluşmaktadır. Birinci ayırmada, "genel hizmet sözleşmesi", ikinci ayırmada "pazarlamacılık sözleşmesi" ve üçüncü ayırmada da "evde hizmet sözleşmesi" düzenlenmiştir.

1- Tanımı ve Unsurları

Evde hizmet sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin özel bir türü olarak, TBK'nun 461. maddesiyle başlayan üçüncü ayırımında düzenlenmiştir. Bu yönüyle, evde çalışma, hukukumuzda ilk defa özel bir düzenleme konusu yapılmış olmaktadır. Kanun'un tek fıkradan oluşan 461. maddesinde, evde hizmet sözleşmesi tanımlanmaktadır. Buna 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". Bu tanımlama, konuyla ilgili olarak, öğretide verilen tanımlamalarla da benzerlik göstermektedir. Maddenin gerekçesinde, evde hizmet sözleşmesinde, işçinin bizzat kendisinin veya aile bireyleriyle birlikte, örneğin bir mağazaya, çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenebileceği belirtilmektedir. Bu yönüyle, TBK'nda, geleneksel anlamda evde çalışma düzenlenmiştir. Evde hizmet sözleşmesinin, kanunda yapılan tanımı açısından, hizmet sözleşmesine ilişkin iş görme ve ücret unsurlarına yer verildiği bu unsurların muhafaza edildiği görülmektedir. Evde hizmet sözleşmesinde iş işverene ait işyerinde değil de, "işçinin kendi evinde veya be-

⁷¹ Engin, s.275-276;Eyrenci /Bakırcı, s.48.

⁷² Uşan, s.71.

⁷³ Okur, s.20, dn.86.

⁷⁴ R.G.04.02.2011, 27836.

lirleyeceği başka bir yerde”(TBK m.461) yerine getirileceği için, akla bağımlılık unsurunun gerekli olup olmadığı sorusu gelmektedir. Gerçekten, tanımda da yer verildiği üzere, evde hizmet sözleşmesinin karakteristik unsurunu, çalışmanın işverene ait işyerinin dışında evde yapılması oluşturur. Bu yönüyle, evde hizmet sözleşmesinde bağımlılık ilişkisinin, klasik istihdam modeline göre nispeten yumuşayacağı söylenebilirse de, evde çalışmada, işin işverenin hazır bulunmadığı bir ortamda yapılacak olması, işçinin işverenin emir ve talimatlarından uzak kalacağı anlamına gelmez. Gerçekten, TBK m. 465’de yer alan işverenin, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceleme; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirme yükü altında olduğuna ilişkin hükmü dikkate alınırsa, işçinin, işi işverenin emir ve talimatına göre yerine getirmesi, kanunun deyişiyle ürün oluşturması söz konusudur⁷⁵.

2- Sözleşmenin Kurulması ve Şekli

Türk Borçlar Kanunu’nda evde hizmet sözleşmesinin kurulmasına ilişkin olarak özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle, TBK’ ndaki hizmet sözleşmelerinin kurulmasına ilişkin genel hüküm evde hizmet sözleşmeleri için de uygulama alanı bulacaktır.

Sözleşme, genel olarak, tarafların iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamalarıyla kurulur. Buna göre, sözleşmenin kurulabilmesi tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamalarını gerektirir(TBK m.1/I-II). Ancak, TBK, sözleşmelerin kurulmasına ilişkin bu genel kuraldan ayrılmış ve tarafların irade açıklamaları beklenmeksizin fiili hizmet ilişkisinin ortaya çıktığı durumlarda da, hizmet sözleşmesinin kurulmuş sayılacağını belirtmiştir (TBK m.394/II). TBK, hizmet sözleşmelerinde şekil serbestisi esasını benimsemiş(TBK m.394/I), evde hizmet sözleşmesinin kurulmasını yazılı bir şekle bağlı tutmamıştır. Bununla birlikte, evde hizmet sözleşmesinde işin görülmesi sırasında kullanılacak malzeme işçi tarafından sağlanacaksa, her yeni iş verişte malzeme için yapılacak ödeme tutarı ile iş için ödenecek ücretin işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir (TBK m.462/I). Bu durumun sözleşmenin geçerlilik koşulu olarak yazılı şekle bağlanmış bulunmasıyla bir ilgisi yoktur⁷⁶. Ancak yine de belirtmek gerekir ki, TBK m. 462/I’deki yazılı bildirim yükümlülüğü emredici değildir. İşverenin bu şekilde bir bildirimde bulunmaması ve işçinin buna rağmen sözlü olarak kararlaştırdıkları şekilde işini görmesi durumunda, TBK m. 462/II gereği, işçiye hem temin ettiği malzeme hem de gördüğü iş için söz konusu işte uygulanan alışılmış ücret uygulanır. Diğer yandan, evde hizmet sözleşmesinin kurulmasında taraflar, sözleşme serbestisi ilkesi gereği, kurulacak sözleşmenin içeriğini, kanunda öngörülen sınırlamalar içinde, serbestçe belirleyebilirler⁷⁷(TBK.m.26).

⁷⁵ Bkz.:Centel, Tankut: Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması, TİSK Akademi, 2011/II, s.17.

⁷⁶ Centel, Tanımı ve Kurulması, s.12.

⁷⁷ Centel, Tanımı ve Kurulması, s.18.

3- İşçinin Özel Borçları

a- Genel Olarak

Evde hizmet sözleşmesinde karşılıklı temel edimleri iş görme ve ücret borcu oluşturur. Bu anlamda, evde hizmet sözleşmesinin işçiye yüklediği temel borç iş görme borcudur. Evde hizmet sözleşmesinde, işçi gerek kendi evinde gerekse belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte işverenin verdiği işi yapmakla yükümlüdür. Evde hizmet sözleşmesinde, işin bizzat işçi tarafından yerine getirilmesi mümkün olduğu gibi, iş, işçinin aile bireyleri ile birlikte de yerine getirilebilecektir. Ancak, her halükarda, işçinin üretim sürecine katılması gerekmekte olup, işin sadece aile bireyleri tarafından yerine getirilmesi söz konusu değildir⁷⁸. Burada önemli bir konu, aile bireylerinin hangi anlamda ele alınacağıdır. Aile deyiimi, en kapsamlı biçimde, bir soydan gelenleri, bir sülaleyi belirtmek için kullanılmaktadır. Bu kadar geniş kapsamlı olmamakla birlikte, babaerkil (pederşahi) bir yapı içinde yaşayan, dede-nene, çocuklar, gelinler, torunlar, torun çocukları, hizmetkarlar, işçi ve bakıcılar, aşçı, bahçıvan, bekçi, şoför gibi kişilerin tümünden oluşan birliğe de aile denmektedir⁷⁹. Bu yönüyle, aile üyeleri kavramı oldukça esnek bir kapsama sahiptir⁸⁰. Öğretide, aile bireylerinin, teknik anlamda ele alınmaması, yani, anne-baba ve ergin olmayan çocuklarla sınırlı tutulmasının ülke gerçekleri karşısında yerinde olacağı, burada önemli olanın aile dışından birilerinin işin yapılması sürecine katılmasını önlemek olduğu belirtilmektedir⁸¹.

Diğer yandan söz konusu bu iş, evde çalışmanın karakteristik bir özelliği olarak, işverene ait işyerinin dışında, ya işçinin evinde ya da onun tarafından belirlenecek başka bir yerde yapılacaktır. Hemen belirtelim ki, burada söz konusu olan iş normalde hizmet sözleşmesine göre, işverene ait işyerinde yerine getirilecek olan iştir⁸². Bu yönüyle, yapılan işin belirli bir niteliğe sahip olması gerekmemektedir. Halbuki, yukarıda da belirttiğimiz üzere, İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan ve dolayısıyla da 818 sayılı Borçlar Kanununa tabi olan evlerde yapılan el sanatı işlerinin yanında diğer işler de, TBK'daki bu düzenleme ile TBK kapsamında yer alacak mıdır? Gerçekten, TBK'da evde hizmet sözleşmesinde, işin ev dışında da yapılabilmesi, yapılan işin niteliği konusunda bir ayırım yapılmaması nedeniyle bu iş İş Kanunu'na mı yoksa TBK'na mı tabi olacaktır?

Türk Borçlar Kanunu, evde çalışmanın özel durumunu da gözetererek işçiye bir takım özel borçlar yüklenmiştir.

b- İşin Yapılması

TBK'nun iki fıkradan oluşan 463 maddesinde, işçinin işin yapılmasına ilişkin özel borçları düzenlenmektedir. Maddenin birinci fıkrasında, işçinin işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmasının sonucunu işverene teslim etmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

⁷⁸ Bkz.:Centel, Tanımı ve Kurulması, s.17.

⁷⁹ Bkz.: Zevkliler, s.646.

⁸⁰ Bkz.: Yukarıda III-1-a-'da yapılan açıklamalar.

⁸¹ Centel, Tanımı ve Kurulması, s.17.

⁸² Centel, Tanımı ve Kurulması, s.16.

Maddenin ikinci fıkrasında, yapılan işin işçinin kusuru yüzünden ayıplı olarak görülmesi durumunda, işçinin giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermekle yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Kanunun madde gerekçesi incelendiğinde, işçinin 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 olarak gösterilmiştir.

c- Malzeme ve İş araçlarının Özenle Kullanılması

Malzeme ve iş araçları” kenar başlıklı, TBK. 464. maddede, işçinin malzeme ve iş araçları konusundaki borçları düzenlenmiştir. Kanun’un üç fıkradan oluşan 464. maddesinin birinci fıkrasında, malzeme ve iş araçlarının işveren tarafından sağlanması durumunda, işçinin bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İşçinin, işveren tarafından sağlanan malzeme ve araçları kullanımı süresince de özenli davranması gerekmektedir. Kullanılan malzemenin kaybolması, zarar görmesi veya çalınması halinde, işçi kusursuzluğunu ispat etmediği takdirde TBK m. 112 anlamında işverenin zararlarını tazmine yükümlü olacaktır. Bununla birlikte, görülmesi gereken iş tamamlanmasına rağmen artan malzeme bulunuyorsa, işin tamamlanmasıyla işçinin bunu işverene iadesi gerekmektedir⁸³.

Maddenin ikinci fıkrasında, işçinin, işi gördüğü sırada, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlemesi durumunda, bunu hemen işverene bildirmek ve işe devam etmeden önce, onun talimatını beklemekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Söz konusu bildirim yapmaması veya işverenin talimatını beklemeden işe devam etmesi durumunda, bozuk malzeme ile işin tam ve gereği gibi tamamlanması mümkün olmayacağından TBK m. 112 uyarınca işverenin zararını tazmin etmekte yükümlü olacaktır. Ancak durumu işverene bildirmesinde bir yarar olmayacağı, örneğin işverenin malzemenin bozuk olduğundan haberdar olduğu durumda, işçi bu hususu ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilecektir⁸⁴.

Maddenin son fıkrasında ise, işçinin kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hale getirmesinin, onun işverene karşı bunların kullanılmaz hale geldiği gündeki rayiç bedeliyle sınırlı bir sorumluluğuna sebep olacağı kabul edilmiştir. Buna göre, işin yapımında kullanılan araçların işçinin kusuruyla kullanılmaz haline gelmesi durumunda işçi, işverenin zararını tazminle yükümlüdür. Zararın hesaplanmasında ise, zararın meydana geldiği günkü rayiç bedel esas alınmaktadır.

4- İşverenin Özel Borçları

a- Genel Olarak

Evde hizmet sözleşmesinde de, genel anlamda, hizmet sözleşmesinden kaynaklanan işverenin borçları uygulama alanı bulacaktır. Ancak, evde hizmet sözleşmesinde, işin işverene ait işyeri dışında yapılması, iş sağlığı ve güvenliği, iş süreleri ve bunun denetimi gibi konularda da bazı sorunları beraberinde

⁸³ Karakışlak, Sahra: “Yeni Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Sayı:89-90, Ocak-Şubat 2012, s.233.

⁸⁴ Bkz.:Karakışlak, , s.233.

getirecektir. TBK, evde hizmet sözleşmeleri bakımından, çalışmanın işverene ait işyeri dışında ve işverenin doğrudan bir gözetim ve denetimi altında yapılmıyor olması nedeniyle, işverene yönelik olarak bazı özel hükümler getirmiştir.

b- Çalışma Koşullarının Bildirilmesi

TBK'nun iki fıkradan oluşan 462. maddesinde, evde hizmet sözleşmelerinde çalışma koşullarının işçiye bildirilmesi düzenlenmektedir. Maddenin birinci fıkrasına göre, işveren, işçiye yeni bir iş verdiği sırada, genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirecektir. Ayrıca, işveren gerekiyorsa şu hususları da işçiye yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür:

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

Maddenin ikinci fıkrasında ise, "işin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir" hükmüne yer verilmiştir.

Evde çalışmada, çoğunlukla parça başı çalışma olduğundan, işverenin verilen her yeni iş bakımından işçiye bilgilendirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Evde hizmet sözleşmesi, yukarıda da belirttiğimiz üzere, kanunen yazılı bir şekilde bağlı tutulmamasına karşın, işçiden yapılması istenen işin taşıyacağı özelliklerin işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekecektir. Bu bildirim, sadece evde hizmet sözleşmesinin kurulması sırasında değil, işçiye her yeni iş verildiğinde de söz konusu olacaktır⁸⁵.

Diğer yandan, iş sözleşmelerinde kural olan, iş için gerekli malzemenin işveren tarafından sağlanmasıdır. TBK m. 462'de buna istisna teşkil edebilecek hallerde, yani malzemenin işveren yerine işçi tarafından sağlanması durumunda, söz konusu malzeme için yapılacak ödeme miktarı ile iş için ödenecek ücretin de yazılı olarak işçiye bildirilmesi gerekecektir. İşin verilmesinden önce işverenin bu yükümünü yerine getirmemiş bulunduğu durumlarda ise, bu işlerde alışılmış bedel ve ücretin ödenmesi söz konusu olacaktır⁸⁶. Böylelikle, işçinin temin edeceği malzemelere işverenin ödemeyi istediğinden daha fazla masraf ederek mağdur olmasının önüne geçildiği gibi, işverenin düşük fiyata temin edilebilecek bir malzeme için gereğinden fazla ödeme yapması engellenerek, hem işçi hem işveren korunmuştur⁸⁷.

c- Ürünün Kabulü

TBK'nun tek fıkradan oluşan 465. maddesinde, işverenin, işçi tarafından üretilerek teslim edilen ürünü kabul, muayene ve ayıp bulunması halinde, ihbarına ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Maddede, işverenin, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceleme; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirme yükümü altında olduğu belirtilmiştir. Aynı maddeye göre işveren, bu bildirim süresinde yapmazsa, ürünü mevcut durumuyla kabul etmiş sayılır.

⁸⁵ Bkz.: Centel, Tanımı ve Kurulması, s.19.

⁸⁶ Centel, Tanımı ve Kurulması, s.19.

⁸⁷ Karakışlak, s.235.

İşverenin, ürünün ayıplı olup olmadığını denetleme yükümlülüğü, ürünü teslim aldığı andan itibaren başlayacaktır. Teslim ise, üretilen malın işverenin zilyetliğine girmesi ile sağlanır. Bu durumda, işverenin teslimden itibaren bir hafta içinde ayıbı tespit ederek işçiye bildirmesi gerekecektir. Bu bir haftalık hak düşürücü süre hem açık ayıplar hem de gizli ayıplar bakımından uygulanmaktadır⁸⁸. İşverenin bu süre içinde ayıbı işçisine bildirmemesi durumunda, ürün teslim alındığı haliyle kabul edilmiş sayılır.

İşverenin ayıpları bildirilmesine ilişkin olarak kanunda özel bir şekil şartı öngörülmemiştir. Dolayısıyla, işveren, ayıbı işçisine sözlü olarak bildirebileceği gibi, malın teslimini kabul etmeyerek zmnen de bildirebilir. Diğer yandan, bildirim yazılı olarak yapılmasına da bir engel bulunmamaktadır.

d- Ücret Ödeme Borcu

aa- Ödenmesi

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan başlıca borcudur. Ücret ödeme borcunun kaynağını esas olarak iş sözleşmesi oluşturmaktadır. TBK işverenin ücret borcunu yeniden düzenlemiş ve böylece hem Borçlar Kanunu'na tabi iş sözleşmeleri için geçerli bulunan esasları yenilemiş hem de İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerine de uygulanabilecek yeni düzenlemelere yer vermiştir. İşçi ücretlerine ilişkin düzenlemeler, sadece genel hizmet sözleşmesi kapsamında ele alınmamakta, hizmet sözleşmesi türleri içinde yer alan evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler arasında da, işçi ücretlerini ilgilendirecek bazı düzenlemelere de yer verilmiştir⁸⁹.

Bu çerçevede, evde hizmet sözleşmesinin tanımına ilişkin TBK m. 461' de, evde hizmet sözleşmesinin, işverenin verdiği işin işçinin kendi evinde veya başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleri ile birlikte bir ücret karşılığında üstlenilmesiyle oluşacağı belirtilmiştir. Böylece, evde hizmet sözleşmesinde ücretin zorunlu bir unsur oluşturduğu anlatılmak istenmiştir. İşçinin işverenin verdiği işi bizzat veya aile bireyleri ile yapacak olmasına karşılık, ücret işverenin iş verdiği işçiye ödenecektir. Bu anlamda işin bizzat işçi tarafından yapılmış olup olmadığı, ücretin ödeneceği kişi açısından herhangi bir öneme sahip değildir⁹⁰.

TBK, evde hizmet sözleşmesinde ücret ile ilgili olarak m.466 ve 467' de ayrıntılı düzenlemeler yer verilmiştir.TBK m.466 da, evde hizmet sözleşmelerinde, işverenin özel borçlarından birini oluşturan ücretin ödenmesi düzenlenmektedir.

Maddenin birinci fıkrasında, yapılan işin ücretinin, ödenme zamanı belirtilmiştir. Buna göre, yapılan işin ücreti, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırılıyorsa, on beş günde bir ya da işçinin rızasıyla ayda bir işçi, işveren tarafından aralıklı olarak çalıştırılıyorsa ise ürünün her tesliminde ödenecektir.

Maddenin ikinci fıkrasına göre ise, her ücret ödemesinde işveren tarafından işçiye, bir hesap özeti verileceği ve bunda, varsa kesintilerin miktarı ile sebebinin gösterileceği ifade edilmektedir.

⁸⁸ Yavuz, s.628'den aktaran Karakışlak, s.235 dn 77.

⁸⁹ Centel, Tankut. "Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Ücret Borcu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:23, Eylül 2011, s.5.

⁹⁰ Centel, Tanımı ve Kurulması", s.17.

Evde çalışma, esas itibariyle parça başına mal veya hizmet üretimine dayandığından, işçinin aralıklı olarak veya aralıksız olarak çalışması, ödenecek ücretin ödenme zamanı açısından bir farklılığı beraberinde getirmektedir. Hemen belirtelim ki, ILO'nun 184 sayılı tavsiye kararında, evde çalışanlara, her bitmiş işin tesliminde ya da bir aydan uzun olmayan düzenli aralıklarla ödeme yapılması gerektiği belirtilmektedir (m.17/3).

bb- Çalışmanın Engellenmesi Durumunda

TBK'nun tek fıkradan oluşan 467. maddesinde, işçinin çalışmasının engellenmesi durumunda, işverenin ücret ödeme borcuna ilişkin bir hüküm yer almaktadır. Buna göre, "işçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda işveren, bu hükümler göre ücret ödemekle yükümlü değildir."

Maddenin birinci cümlesine göre, işçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, iki durumda, ona ücretini ödemekle yükümlüdür Bunlardan biri, işçinin işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı durumda, işverenin sözleşmeye uygun olarak kendisine sunulan ürünü kabulden kaçınması durumudur. Burada, TBK'nun 408 maddesinin⁹¹ birinci cümlesindeki, işverenin temerrüdün ilişkin düzenlemenin, evde hizmet sözleşmesi bakımından özel bir uygulaması söz konusudur⁹². Hemen belirtelim ki, kabulde temerrüt ile ilgili olarak, pazarlamacılık sözleşmesinde de benzer bir hüküm bulunmaktadır.

Maddede belirtilen diğer durum ise, işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışmasının engellenmesidir. Bu durumlara örnek olarak maddenin gerekçesinde, işçinin kusuru olmaksızın tutuklanması veya kusuru olmaksızın hastalanması nedeniyle iş görememesi durumları belirtilmiştir. Bu maddenin, Kanun'un altıncı bölümünün birinci ayırımında genel hizmet sözleşmesi başlığı altında yer verilen TBK m.408'deki işverenin temerrüdünden temel farkı, 408. maddenin birinci cümlesinde, işverenin kusuruyla, işçinin iş görme edimini yerine getirmesinin engellenmesi söz konusu olduğu halde, evde hizmet sözleşmesine ilişkin 467. maddesinde ise, işverenin kusurundan değil, işçinin kişiliğinden kaynaklanan ve kendi kusuru olmaksızın çalışmasının engellenmesi söz konusudur.

Maddenin ikinci cümlesine göre, yukarıda belirtilenler dışında kalan diğer durumlarda, işçi çalışamazsa, işveren ona ücret ödemekle yükümlü olmayacaktır. Bir başka ifadeyle, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü, maddenin birinci cümlesinde sayılan hallerle sınırlıdır.

⁹¹ TBK m.408'e göre, "İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir."

⁹² Bkz.: Centel, Ücret Borcu", s.7.

5- Sözleşmenin Sona Ermesi

TBK'nun iki fıkradan oluşan 468. maddesinde, evde hizmet sözleşmesinin sona ermesi düzenlenmektedir. Buna göre;

“İşçiye deneme amacıyla bir iş verilmişse, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme deneme süresi için kurulmuş sayılır.

İşçi ve işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı halde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir.”

Maddenin birinci fıkrasında, evde hizmet sözleşmesinin deneme amacıyla yapılabileceğine ilişkin bir hükme yer verilmiştir. Ancak bunun aksi kararlaştırılabilecektir. Gerçekten, evde çalışmalarda esas olan parça başına iştir. Deneme amacıyla verilen işin tamamlanmasıyla, sözleşme TBK m.463'te yer alan deneme süreli sözleşme hükümlerine tabi olacaktır.

Maddenin ikinci fıkrasında ise, işçinin aralıksız olarak çalışması halinde, sözleşmenin sona ermesine ilişkin bir hüküm yer almaktadır. Buna göre, işçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırılıyorsa, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşmenin belirsiz süreyle yapılmış sayılacağı; diğer durumlarda ise, sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilmiştir. Böylece, maddenin ikinci fıkrasında, işçinin işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırılıp çalıştırılmamasına göre, bir adi karine olarak, sözleşmenin belirsiz süreyle ve belirli süreyle yapıldığı durumlara yer verilmiştir.

Kanun'un tek fıkradan oluşan 469. maddesinde, yine Kanun' 448 ile 460. maddelerini kapsayan pazarlamacılık sözleşmesinde ve 461 ile 468. maddelerini kapsayan evde hizmet sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde uygulanacak hükümler düzenlenmektedir. Evde hizmet sözleşmesinin 468.maddede sayılan haller dışında sona ermesinde, TBK m.469 gereği hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

V- Genel Değerlendirme

11.01 2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecektir(TBK m.648). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 22.04 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nu yürürlükten kaldırmaktadır (TBK m.647). Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin olarak getirdiği hükümlerin bir kısmı, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer almayan yeni hükümlerdir. İnceleme konumuz ile ilgili olarak da, hukukumuzda il defa evde çalışma özel olarak bir yasal düzenlemeye konu olmaktadır.

Borçlar Kanunu genel bir kanundur. Bu yönüyle, ülkemizde ayrı bir İş Kanunu'nun olmadığı dönemde Borçlar Kanunu, iş ilişkilerini düzenleyen asıl hukuki düzenleme olarak işlev görmüştür. İş Kanunu'nun kabulünden sonra da, Borçlar Kanunu, İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından özel kanun niteliği taşıyan İş Kanunu yanında, genel nitelikli bir kanun olarak değerlendirilmektedir⁹³. Ancak, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun oldukça ayrıntılı hükümler içermesi ve İş Kanunu'nda düzenlenen pek çok konuyu da ayrıca düzenlemesi nedeniyle “genel kanun” olma özelliğinden uzaklaştığı izlenimini vermektedir. Hukukumuzda, İş Kanunlarının kapsamı dışında kalan bir çalışan kesim

⁹³ Bkz:Yılmaz, Ejder: “Genel Kanun-Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, s.22.

bulunduğu ve bunların da Borçlar Kanunu'na tabi olduğu dikkate alınırsa bu kesim için ayrı bir çalışma mevzuatının oluşturulması gerektiği açıktır. Bununla birlikte, Kanunda yer verilen düzenlemelerin kanun yapma tekniği açısından bazı tereddütleri de beraberinde getirdiğini belirtmek gerekir⁹⁴.

Bu çerçevede, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlere yer verilmesi, evde çalışmanın hukukumuzda yasal bir temele oturtulması nedeniyle, bu çalışma şekline ilişkin mevcut tereddütleri gidermede önemli bir adımdır. Ancak, konuya ilişkin bu düzenleme yapılırken, ilk bakışta İş Kanunu'ndaki düzenlemelerin çok da dikkate alınmadığı gibi bir izlenimin de ortaya çıktığını söylemek yanıltıcı olmayacaktır. Gerçekten, İş Kanunu'nun 4/I-d maddesinde, "Bir ailenin üyeleri ve 3.dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında, dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde" İş Kanunu'nun uygulanamayacağı belirtilmektedir. Maddenin lafzına bağlı kalınırsa, maddedeki diğer koşulları da taşıyan evlerde yapılan el sanatı işleri Borçlar Kanunu'na tabi olacaktır. Ancak, 6098 sayılı TBK, evde hizmet sözleşmesinin konusunu oluşturacak iş hakkında herhangi bir sınırlama getirmemiştir. Her iki kanundaki bu iki hüküm, evde çalışmaya uygulanacak kanun bakımından tereddüt yaratabilecek niteliktedir. Bu anlamda, her iki kanunun kapsamında bir örtüşme ve bir çelişme mi söz konusudur? Türk Borçlar Kanunu'nun genel gerekçesinde, Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmeleri ile ilgili hükümlerinin İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işçileri kapsadığı ifade edilmektedir. Bu çerçevede, Türk Borçlar Kanunu'nun bu konuya ilişkin hükümleri İş Kanununa tabi işçiler için geçerli olamayacaktır. Diğer yandan, Diğer yandan, İş Kanunu'nun "sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri" kenar başlığını taşıyan 10. maddesinde, süreksiz işlerde, bu maddede belirtilen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır ifadesi yer almaktadır.

TBK m.469'da yer alan hükümde, "pazarlamacılık sözleşmesine ve evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır" hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenlemenin, iş süreleri, yıllık izin gibi konularda, İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından, hangi hükümlerin uygulanacağı konusunda gerekli açıklıktan yoksun olduğu belirtmek gerekir. Diğer yandan, evde hizmet sözleşmesinde iş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, iş süresi, fazla çalışma kavramı gibi konulara hiç yer verilmediği görülmektedir⁹⁵.

⁹⁴ Bkz.: Alpagut, Gülsevil: "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasası, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, (20-21 Eylül 2011, Möwenpick Hotel İstanbul), TİSK yayını, Ankara 2012, s. 129.

⁹⁵ Bkz.: Alpagut, s. 129.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Akyiğit, Ercan:İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara 2008.

Alpagut, Gülsevil: “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, (20-21 Eylül 2011, Möwenpick Hotel İstanbul), TİSK yayını, Ankara 2012.

Benalcázar, de Isabelle: Droit du Travail et Nouvelles Technologies, Gualino éditeur, EJA Paris 2003.

Blomeyer, W.(Çev.T.Centel): “Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler”, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfınca Düzenlenen Çeşme Seminer Yayını, İzmir 1994.

Centel, Tankut: “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfınca Düzenlenen Çeşme Seminer Yayını, İzmir 1994.

Centel, Tankut: İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992(İş Hukuku).

Centel, Tankut: Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması, TİSK Akademi, 2011/II, (Tanımı ve Kurulması).

Centel, Tankut: Türk Borçlar Kanunu’nda İşverenin Ücret Borcu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:23, Eylül 2011, (Ücret Borcu).

Civan, E.Orhan: “ Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, Legal İSGHD, 2010/26.

Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984.

Demircioğlu, M./Engin, M.: Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma, İstanbul 2002.

Di Martino, V./Wirth, L. “Le Télétravail: Un Nouveau Mode de Travail, ”, RIT, Vol.29, No.5, 1990.

Ekonomi, Münir: “Genel Görüşme”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002.

Engin, Murat: “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, Kamu-İş, C.5, S.3, Nisan 2000.

Erdut, Tijen: “İşgücü piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/3.

Eyrenci, Ö./Bakırcı, K.: Dünya’da ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul 2000.

Hueck, Götz (Çev.Ö.Eyrenci): “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yay., İzmir 1994.

Kandemir, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul 2011.

Karaca Gökçek, Nuray: “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, Kamu-İş C.10, S.2009/4.

Karadeniz, Oğuz: “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2, s.105-106.

Karakışlak, Sahra: “Yeni Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Sayı:89-90, Ocak-Şubat 2012.

Kuban, Arzu: “Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, GSÜ/İB Tarafından Düzenlenen Sempozyum, Prof.Dr. Kemal Oğuzman’ın Anısına”, İstanbul 1997,

Okur, A.Rıza: “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, Kamu-İş, C.7, S. 3/2004, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7318.pdf>, (21.07.2009).

Özdemir, Burhan: “Ev Çalışması”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.2, Haziran 1999.

Rey, C.: “Travail à Domicile, Salarié ou Indépendant. Incidences des Nouvelles Technologies de L’information et de la Communication”, Innovations, Cahiers d’économie de l’innovation, No.13, 2001/1, s(http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=INNO&ID_NUMPUBLIE=INNO_013&ID_ARTICLE=INNO_013_0173), (05.03.2009).

Süzek, Sarper: “İş Akdinin Türleri”, Mercek Dergisi, Nisan 2001 (İş Akdi).

Süzek, Sarper: “İş Hukuku”, 2.Bası, İstanbul 2005.

Tuncay, A.Can: “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik Toplantısı, ÇMİS, (Antalya Club-Hotel Sirene, 27-30 Nisan 1995) Ankara 1995.

Tunçomağ, K./Centel, T. İş Hukukunun Esasları, 5.Bası, İstanbul 2008.

Uşan, M.Fatih: İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003.

Yavuz, Arif: Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Ankara 1995.

Yılmaz, Ejder: “Genel Kanun-Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011.

Zevkliler, Aydın: Medeni Hukuk, Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku, Ankara 1995,