



Türkiye İşçi Sendikaları  
Konfederasyonu

# EVDE ÇALIŞANLAR

## İşgücünün Görünmeyen Yüzü

**23** OLAĞAN  
05-07 Aralık 2019  
GENEL KURUL



## İçindekiler

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Sunuş.....                                                           | 5  |
| 1. Evde Çalışma Nedir? .....                                         | 7  |
| 2. Temel Sorun: Evde Çalışanlar İşçi mi? .....                       | 10 |
| 3. Düzenleme Ne Diyor? .....                                         | 13 |
| 4. Evde Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği Nasıl<br>Sağlanacak.....   | 15 |
| 5. Çalışma Süreleri Kontrol Altında Tutulabilecek<br>Mi?.....        | 18 |
| 6. Evde Çalışanların Sosyal Güvenliğine ilişkin<br>Temel Sorun ..... | 21 |
| Sonuç Yerine .....                                                   | 22 |



## SUNUŞ

TÜRK-İŞ, 67'nci kuruluş yıldönümünü kutladığı bu yıl 23'üncü Olağan Genel Kurulunu gerçekleştiriyor. İşçinin, çiftçinin, emeklinin, güvencesiz çalışanın kısacası sessizlerin sesi olan TÜRK-İŞ, mücadeleyle dolu 67 yılı geride bırakıyor.

Yeni döneme, işçilerin çalışma hayatında karşı karşıya olduğu birçok sorunla birlikte giriyoruz. Ekonomide yaşanan durgunluk ile birlikte artan işsizlik, özellikle genç nüfus üzerinde baskıyı artırıyor. İşsizlik ve eksik istihdam açmazları arasında kalan gençlerin, geleceğine yönelik kaygıları derinleşiyor.

Geçici koruma kapsamındaki Suriyeli nüfus ve diğer yabancı uyruklu vatandaşların işgücü piyasasına kayıtdışı olarak dâhil olması ise uzun süredir sabit olan kayıtdışı istihdam oranının artma eğilimine girmesine sebep oldu. Kayıtdışı istihdamda yaşanan artış devletin vergi ve prim kaybetmesine sebep olmakla beraber uzun yıllardır mücadele edilen çocuk işçiliği ve iş kazası ve meslek hastalıkları sorunlarının tekrar artmasına neden oldu. Suriyeli aileler geçimlerini sağlamak için çocukları da çalıştırdığı alanda yapılan araştırmalar da ulaştığımız sonuçlar arasında. Geçici koruma kapsamında olan nüfusun büyük bir bölümü eğitimsiz kişilerden oluşuyor. Eğitimsiz ve niteliksiz çalışanların kontrolsüz olarak işgücü piyasasına dâhil olmaları ise ülkemizde yeni yeni gelişmekte olan iş sağlığı ve güvenliği kültürünü olumsuz etkiliyor.

Teknolojide yaşanan gelişmeler sonucu, günümüzde geçerli olan birçok mesleğin yakın gelecekte ortadan kalkacağı, bununla birlikte yeni mesleklerin de ortaya çıkacağına yönelik tartışmalar yoğunlaşıyor. Teknoloji-

nin gelişmesi ile ortaya çıkacak yeni meslekleri icra edecek işgücünün ise çok nitelikli olması gerektiği vurgulanıyor. Yakın gelecekte yaşanacak bu dönüşüme uzak kalmamak için işçi sendikalarının ülkemizde yapılan teknoloji yatırımlarını dolayısıyla değişen üretim biçimlerini yakından takip etmesi gerekiyor. Bu koşullar altında, orta ve uzun vadeli politikalar belirlenirken, sendikaların katkılarına duyulan ihtiyaç artıyor.

Son 20 yıldır emeklilik sisteminde yapılan değişiklikler ile emekliliği hak etme koşulları zorlaştırıldı, aylık ve gelirlerin düşmesine sebep olacak düzenlemeler yapıldı. Emeklilikte kademeli geçiş düzenlemesi ise milyonlarca sigortalıyı mağdur etti. Mağdur sigortalılar ilk defa çalışmaya başladıkları dönemde geçerli olan mevzuata göre emekliliğe hak kazanmayı talep ediyor. Ancak bu talepler cevapsız kalıyor. Gelir ve aylıkların her geçen gün azalmasının önüne geçilmesi başta olmak üzere, emeklilikte yaşa takılanların sorunlarının da bir an önce çözüme kavuşturulması gerekiyor.

TÜRK-İŞ olarak 23'üncü Genel Kurulumuzda yukarıda özetlediğimiz sorunlara odaklanan ve bir anlamda yeni dönemin çalışma programına yön verecek, sendikalarımızın çalışmalarında faydalanabileceği birçok konuda bilgilendirmeyi amaçlayan yayınlar hazırlandı.

Bu yayınların hazırlanmasında emeği geçen akademisyenlere ve sendika uzmanlarına teşekkür ediyoruz. Umarız bu yayınlar çalışma hayatına ve sendikal mücadeleye katkı sağlayacaktır.

**TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU**

## 1. Evde Çalışma Nedir?

Günümüzde işgücü piyasasındaki esnekleşme ve teknolojik değişimler sonucunda istihdam biçimleri önemli ölçüde değişikliğe uğradı ve uğramaya da devam etmektedir. İş ve sosyal güvenlik hukukundaki tipik istihdam olarak adlandırılan belirsiz, tam süreli işyerinde yapılan çalışmanın istisnası olarak, atipik istihdam olarak adlandırılan evden ve uzaktan çalışma, belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışma ve geçici iş ilişkisi doğdu.

Mevzuatımız ilgili çalışma türlerini tanıyıp, koruyucu düzenlemelerle yasal bir zemine oturtmaya, bu şekilde atipik istihdam içinde yer alanları korumaya çalışsa da atipik istihdam, her bir istihdam türünün kendi özellikleri nedeniyle halen yeterli korumadan yoksun durumdadır. Atipik istihdam biçimlerinden evde çalışma ile uzaktan çalışma, işçinin işyeri dışında çalışmasını esas alan çalışma şekilleri olarak iş hukukunun sağladığı haklardan yararlanmayı ve sosyal güvenlik sistemine dâhil olmayı güçleştirmektedir. Sorun, bu kişilerin işçi olarak sınıflandırılıp sınıflandırılmayacağı noktasından doğmaktadır. Evde çalışanların işçi olarak sınıflandırılmaması halinde bu çalışanlar, diğer işçilere sağlanan hakların tamamından yoksun kalmaktadırlar. İşçi olarak sınıflandırıldığında ise bu kişilerin iş sağlığı ve güvenliğinin ne şekilde sağlanacağı, çalışma sürelerinin ne şekilde kontrol altında tutulacağı, sendikaların bu kişilere nasıl ulaşacağı ve ilgili kişilerin sosyal güvenlik hakkına diğer çalışanlar gibi erişiminin nasıl sağlanacağı soruları gündeme gelmektedir.

Peki, evde çalışma ve uzaktan çalışma nedir? İki çalışma türü de işverenin iş yeri dışında yapılan çalışma-

larını ifade etmekle birlikte birbirinden farklı çalışma biçimleridir. Ortak noktaları işin, işverenin fiziksel olarak kontrolünde bulunmayan yerlerde görece bağımsız şekilde ifa edilmesidir. Evde çalışma işverenin işyeri ile doğrudan bağlantı gerekmeksizin, işin işverene ait işyerinin dışında, işçinin evinde görülmesini esas alan çalışma şeklidir. Eskiden beri uygulanan bir çalışma şekli olmakla birlikte yapılan işlerin kapsamı giderek genişlemektedir. Geleneksel evde çalışma olarak adlandırılan bu çalışma şeklinde işçi kendisine verilen malzemeler veya bilgileri evde işleyerek, işverenin istediği ürünü ortaya çıkarmaktadır. Bu tür işçilere genellikle parça başına ücret ödenmektedir. Geleneksel yapıdaki evde çalışma, yani işverenin parça başına ücret ödemesi karşılığında işçinin evde el işçiliğine dayalı üretim yapması hâlihazırda varlığını sürdürüyor olsa da nitelikli işlerin evden yapılabilir hale gelmesiyle, nitelikli işgücü de evde çalışır hale gelmiştir.

Uzaktan çalışma ise, işçinin işyeri içinde teknolojik iletişim araçlarını kullanarak sürekli veya aralıklı şekilde bağlantılı olduğu, işini iş yerinde yapıyormuşçasına evinde veya belirlediği başka bir yerde yaptığı istihdam biçimini ifade etmektedir.

Avrupa Birliği'nde 15-64 yaş aralığında çalışanlardan genellikle evden çalışanların oranı 2017 yılı için %5 olarak tespit edilmiştir. Bu rakam Hollanda'da % 13,7 ile en yüksek seviyedeyken, bunu % 12,7 ile Lüksemburg ve % 12,3 ile Finlandiya izlemektedir. Avrupa Birliği'nde bazen evden çalışan kişilerin oranı ise yıllar içinde düzenli bir şekilde artış göstermiştir. 2017 yılı için bu rakam % 9,6'dır. Avrupa Birliği'nde işçilerin % 2,8'i evden çalışırken, bağımsız çalışanların % 18,1'i evden çalışmaktadır. (EUROSTAT Verileri, <https://ec.euro->

## **Evde Çalışma ve Uzaktan Çalışma Şekillerinin Olumlu ve Olumsuz Yönleri Nelerdir?**

Bu tür çalışma biçimi bugün çok sayıda kişi tarafından tercih ediliyor. Evde veya uzaktan çalışanların bağımsızlık kazandığı, esnek çalışma saatlerine sahip olduğu, zaman kontrolünü geliştirdikleri, boş zamanlarını daha etkin kullandıkları, seyahat için harcanan zamanı azalttıklarından yorgunlukların, seyahat ve kıyafet masraflarının azaldığı, aile üyeleri ile daha rahat vakit geçirdikleri iddia edilmektedir. Bununla birlikte geldiğimiz noktada bu iddiaların çok da doğru olmadığı ortaya çıkmıştır. Evde çalışma işçinin çalışma süresini artırmış, yaşamının tamamında çalışır hale gelmesine sebep olmuştur. İşe ulaşım için gereken zaman ve yorgunluk gitse de işin yorgunluğu ve zamanı oldukça artmıştır. Önceden belirlenebilir boş zamanlar yaratılamadığından işçinin kişisel gelişimi ve aile hayatı da olumsuz etkilenmiştir. Özellikle uzaktan çalışanlar için “zamanın özgürce kullanımı” tartışmalı bir konudur. Çalışan her ne kadar evde olsa da çoğunlukla bir ağ üzerinde merkezi işyerine bağlı olduğundan her an işe hazır olarak bekleme durumu ortaya çıkmıştır. Bunlara ek olarak, aidiyet hissinin azalması, ücret ve sosyal haklarda gerileme, iş ve ev yaşamı farkının ortadan kalkması, işçinin kariyer gelişim imkânlarından uzak kalması ve en önemlisi işçinin çalışma şartları hakkında yasal belirsizlikler olduğundan işçi birçok noktada işverenin inisiyatifine terk edilmiştir.

Evde çalışma daha çok tekstil sektörü gibi el işçiliğinin ağır bastığı ya da çeviri gibi takım çalışmasını

gerektirmeyen bireysel faaliyetlerde yaygınlık kazanmaktadır. Uzaktan çalışma ise bilgisayar programcılığı, medikal araştırma veya proje bazlı işlerde etkinlik kazanmaktadır. Teknolojinin gelişimi ile birlikte her geçen gün daha çok iş, uzaktan çalışılarak yapılabilir hale gelmektedir. Öyle ki kısa vadede bir fabrikanın üretim sürecinin dahi evden yürütülebileceği düşünülmektedir.

## **2. Temel Sorun: Evde Çalışanlar İşçi mi?**

Evde çalışma halinde işçinin işverenle olan bağımlılığı zayıflamaktadır. Bunun anlamı, işverenin işçi üzerindeki talimat verme yetkisinin önemli ölçüde sınırlanıyor olmasıdır. Bu nedenle, evde çalışanların en büyük sorunu da bu kişilerin işçi olarak mı yoksa bağımsız çalışan olarak mı değerlendirileceği noktasında toplanmaktadır. İlgili kişilerin işçi olduğunun kabulü halinde, bu kişiler hem iş hukukundan hem de sosyal güvenlik hukukundan doğan hakları kullanabilecektir. Belirli ölçüde korumaya kavuşabileceklerdir.

İş hukuku taraflar arasında iş sözleşmesinin varlığını, kişinin işçi sayılmasını işverene bir ücret karşılığında bağımlı olarak iş görmesine bağlamaktadır. Bağımlılık ise ekonomik ve hukuki yönden diğer iş görme sözleşmelerinde de bulunmakla birlikte, iş sözleşmesinde kişisel bir boyut kazanmaktadır. Kişisel bağımlılık, işverenin gerek işin yürütümüne gerekse işçinin kişiliğine ilişkin emir ve talimat verebilmesini yani işçinin işverenin otoritesi altında iş görmesini ifade etmektedir. Kısaca evde çalışmada, kişinin işçi sayılabilmesi için kişisel bağımlılık altında iş görmesi gerekmektedir. Evde çalışmada kişisel bağımlılık önemli ölçüde zayıflamaktadır. Örneğin kişi üzerinde çalıştığı projeyi belirlenen şartlara uygun olarak tek başına yapıp, işi bitirdikten

sonra diğerk tarafa teslim ediyorsa, kişinin işçi olup olmadığını tespit etmek güçleşmektedir. Bu durumda kişinin serbest bir girişimci olarak çalıştığı kabul edilirse, ortada bir iş sahibi bulunsa da çalışan kişi işçi olmayacaktır. Bağımsız çalışmada belirleyici olan, kişinin karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması, işi reddetme imkânının var olup olmaması, müşterileri serbestçe seçebilmesi, fiyatları kendinin belirleyebilmesi ve oluşan zararlardan da kendinin sorumlu olması gibi unsurlardır. Eğer evde çalışan kişinin bahsedilen unsurlardan birçoğuna sahip olduğu anlaşılıyorsa, kişi işçi olarak değil bağımsız çalışan olarak kabul edilecektir. Bu nedenle kişisel bağımlılığın zayıfladığı durumlarda birtakım ek ölçütlere göre değerlendirme yapılmaktadır. Bu ölçütlerden ilki kişinin yaptığı işin işverenin yaptığı iş organizasyonu kapsamında bir iş olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir. İş organizasyonu ölçütünün yanı sıra kişinin tamamen kendi çalışma düzenini belirleyip belirleyemediği, iş sonucunun riskini üstlenip üstlenmediği, işi kabul edip etmemekte özgür olup olmadığı, birden çok kişiye iş görüp görmediği gibi ölçütlere de başvurulmaktadır. Evde alışan kişiler, işverenin iş organizasyonu içinde yer alıyor, onun sınırlarını belirlediği çalışma düzenine uyuyor, iş riskini kusurlu davranışları dışında üstlenmiyor, getirilen işleri kabul etmek zorunda kalıyor ve kural olarak tek bir kişiye karşı iş görme borcu altına giriyorlarsa işçi sayılacaklardır.

Uzaktan çalışmada işçinin zaman zaman veya sürekli şekilde iş yeri ile bağlantılı olması nedeniyle işverenin otoritesi altında olduğu, işverenin işin yürütümüne, işçinin kişiliğine yönelik talimatlar verebildiği görülmektedir. Bu durum da taraflar arasında kişisel

bağımlılığın bulunduğunu kabul etmeyi kolaylaştırmaktadır.

### **Sahte Bağımsız Çalışanlar**

Evde çalışmada özellikle dikkat edilmesi gereken husus kişinin bağımsız bir çalışan olarak gösterilmesinin, buna ilişkin değerlendirme kriterlerini aşmak amacıyla görünürde işlemler yapılmasının engellenmesidir. Evden veya uzaktan çalışan işçilerin bağımsız çalışan olarak gösterildiği fakat bir işverenin emir ve talimatı altında iş gördüğü fiili durumlar yaratılabilmektedir. Bu kişiler sahte bağımsız çalışanlar olarak tanımlanabilecektir. İşverenler özellikle iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku düzenlemelerinden, istihdam politikalarından ve gelir vergisi katkılarından kaçınmak amacıyla bu tür uygulamalara başvurmaktadır. Fiilen güvencesiz istihdam yaratılmaktadır.

Bahsedilen sorunun aşılması kurulan iş ilişkileri üzerinde etkin bir denetim mekanizmasının hayata geçirilmesini zorunlu kılmaktadır. İlk olarak düşünülebilecekler, kişilerin konu hakkında ve sonuçları hakkında bilgilendirilmesinin sağlanması, evde ve uzaktan çalışmaya ilişkin kayıt sisteminin kurulması, sendikaların kayıt sistemine erişiminin sağlanması, idareye kayıtlar üzerinden ve bu şekilde çalışan kişilerle doğrudan görüşerek idari denetim imkânı tanınması, idari denetimin harekete geçirilmesi için kişilere başvuru kanalları oluşturulması ve yargıya başvuru yollarının kolaylaştırılmasıdır. Denetimde Yargıtay'ın da vurguladığı gibi (Y9HD. 13.07.2009, E. 2008/876, K. 2009/20602) işin gerçek denetim ve yönetiminin kimde olduğunun araştırılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, işletme riskinin gönüllü olarak üstlenilip üstlenilmediği, çalışanın işi

reddetme hakkının bulunup bulunmadığı, münhasıran tek işveren için çalışılıp çalışılmadığı, işin görülmesinde yardımcı eleman kullanılıp kullanılmadığı ve ücretin ödenme şeklinin de değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yapılacak denetimde evde veya uzaktan çalışanların görünürde bağımsız çalışan olarak gösterilmelerinin nispeten kolay olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Özellikle tek iş sahibinin olduğu durumlarda bağımsız çalışmanın istisnai bir çalışma şekli olduğu gerçeğinden hareketle, şüphe halinde kişinin kendisi ve ailesi açısından yaşamsal değerde olan iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan haklardan yararlanmasını engellemek adına işçi olduğunun kabul edilmesi yerinde olacaktır.

### **3. Düzenlemeler Ne Diyor?**

Uzaktan çalışma İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddenin dördüncü fıkrasına göre; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile iş yeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi uzaktan çalışmadır. Yazılı olarak yapılan sözleşmede, işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer almalıdır.

Aynı maddenin altıncı fıkrasında uzaktan çalışanların esaslı bir neden olmadan salt sözleşme türünden dolayı emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayaca-

ğı düzenlenmiştir. Fıkranın devamında işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün kapsamı somutlaştırılmıştır. Buna göre; işveren, iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Maddenin son fıkrasında uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar konusunda yönetmelik çıkarılacağı öngörülmüş ise de ilgili yönetmelik halen çıkarılmamıştır.

Evde hizmet sözleşmeleri Borçlar Kanunu'nun 461 ve devamındaki maddelerinde düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu'nda evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında yaptığı iş olarak tanımlanmıştır. Borçlar Kanununun ilgili düzenlemelerinde, işverenin işçiye çalışma koşullarını, malzemenin işçi tarafından sağlanması halinde verilecek ücreti, işin ücretini yazılı olarak bildirme yükümlülüğü, yazılı bildirim olmaması halinde alışılmış bedel ve ücretin ödeneceği, işçinin işin yapılmasına ilişkin borçları, malzemeye ilişkin borçları, işverenin ürünü kabul ve ücret ödeme borcu, evde aralıksız çalışan işçiler açısından, işverenin ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışmasının engellendiği durumlarda işverenin ücret ödeme borcu ve

sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olma niteliği yer almaktadır.

İş Kanununun kapsamında yer alan işçiler, evde çalışmaları halinde İş Kanunu'nun uzaktan çalışmaya ilişkin hükümlerine tabi olacaklardır. İş Kanunu'nda boşluk bulunması halinde Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır. İş Kanunu'nun kapsamında yer almayan, örneğin, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dâhil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışan işçiler Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olacaktır.

#### **4. Evde Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği Nasıl Sağlanacak?**

Evde çalışmanın doğurduğu en önemli sorun işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğini ne şekilde sağlayacağıdır. İşveren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesi uyarınca çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup her türlü tedbiri alma sorumluluğu altındadır. İşveren evde çalışmanın niteliğinden doğan imkânsızlıklar haricinde tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalı, mesleki riskleri önlemeli, eğitim ve bilgi vermeli, gerekli araç ve gereçleri sağlamalı, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmeli, mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışma yapmalı, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almalıdır.

İşveren, uzaktan çalışmada da uzaktan çalışma ister evde yapılsın isterse başka bir yerde yapılsın, iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı

ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Sayılan gerekçelerle bir işin evde veya uzakta yapılması halinde gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınamayacağıının düşünöldüğü durumlarda Yönetmelik ile bu işlerin evde ve uzakta yapılmasını engelleme hakkı getirilmiştir. Henüz ilgili Yönetmelik yayınlanmadığıından hangi işlerin evde çalışmaya uygun olmadığı belirsizlik taşımaktadır. Bu durumda işverenin verdiği işin evde çalışmaya uygun olup olmadığını değerlendirme sorumluluğu gündeme gelmekte, işverenin olası bütün riskleri görerek ilgili işin evde yapılp yapılamayacağını tespit etmesi gerekmektedir. Risk doğması halinde öncelikle değerlendirilmesi gereken, işin evde veya uzaktan çalışmaya uygun olup olmadığıdır. İşin evden veya uzaktan çalışmaya uygun olmadığı sonucuna ulaşılyorsa, işverenin işin evde yapılması nedeniyle bazı güvenlik önlemlerini almasının imkânsız olduğu iddiası dinlenmeyecektir. İşin evde veya uzakta yapılması ilgili güvenlik önleminin evde alınamaması nedeniyle işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırma-yacaktır. Çünkü işveren işin evde yapılma niteliğinden dolayı ilgili önlemi alamamış değil evde yapılmaması gereken bir işi işçiye evde yapmak üzere verdiği için sorumlu olacaktır. Bununla birlikte tabi ki evde veya uzakta yapılabilen işlerde, işin evde veya başka bir yerde yapılması, işverenin sorumluluğunun kapsamını belirlemede etkili olacaktır.

Evde veya uzaktan çalışmalarda işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasında bazı hususlar özel önem arz etmektedir. Özellikle ekran önünde yapılan

Çalışmalarda, görüntüleme ekranlarının doğru Şekilde kullanımına ilişkin özel bilgilendirme yapılması gerekmektedir. Ayrıca alışma ortamının sağlıklı kalabilmesini temin etmek için gerekli havalandırma sisteminin kurulması, güvenli elektrik hatlarının oluşturulması, kullanılan malzemelerde koruyucu donanımın kurulması ve doğru Şekilde iŐletilmesi, yangına karşı önlemlerin alınması, kişisel koruyucu donanımının doğru Şekilde kullanılması, yanıcı, patlayıcı ve zehirli maddelerle çalışma yapıyorsa ortamda bulunan kişilerin bu maddelerden ne Şekilde uzak tutulacağının anlatılması, ergonomi kurallarına nasıl uyulacağı, göz ve ortopedik rahatsızlıkların ne Şekilde engelleneceğine dair uygulamalı eğitimler verilmelidir. Kullanılan araç ve gereçlerin bakımı işveren tarafından tam olarak yaptırılmalıdır. İŞçinin alışma ortamından uzak kalması nedeniyle ortaya çıkabilecek psikolojik sorunlara karşı düzenli olarak iş arkadaŐlarıyla bir araya gelmesi sağlanmalı, işletme ile iliŐkili geliŐmelerden haberdar edilmelidir. (DULAY YANGIN, Dilek, 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan alışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil İŞ Hukuku Dergisi, S.36, s.162-165)

İŞ sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında işverenin denetleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Özellikle evde çalışmalarda çalışma alanının, işin ve işçinin denetimi aşırı güçleşmektedir. Evin iinin denetimi gerek fiziksel olarak gerek elektronik Şekilde yapılması, işçinin ve işi ile birlikte yaŐayanların kiŐilik haklarının ihlali anlamına gelebilecektir. Bu nedenle fiziksel denetimler her seferinde çalıŐandan onay alınmak suretiyle yapılmalı, elektronik araçlarla sürekli gözetim yapıyorsa, işçinin onayının yanı sıra işi ile birlikte yaşayan kişilerin kiŐilik haklarının ihlal edilmemesi için gözetim

belirli bir alanla sınırlı tutulmalı ve evde yaşayan diğer kişilere de gözetim hakkında bilgi verilmelidir.

Çalışanların evde bir kazaya uğramaları halinde bu kazanın iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği konusu da tartışmalıdır. Evde meydana gelen her kaza iş kazası sayılmamaktadır. Fakat işçinin yapılan iş nedeniyle bir kazaya uğranması halinde bu kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Uğranılan kaza ile yapılan iş arasındaki illiyet bağı somut olayın şartlarına göre değerlendirilecektir. Çalışma süreçlerinin net olarak belirlendiği durumlarda bu süreler içinde ilgili çalışma alanında meydana gelen kazaların işle ilgili olduğuna dair önkabul ve aksinin ispatını işverene yüklemek, işçinin korunması açısından yerinde olacaktır (DULAY YANGIN, Dilek, 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, s.164). Yapılan işle ilgili olarak evde bir kaza meydana gelmesi ve işverenin yukarıdaki yükümlülüklerini ihlal etmesi halinde işveren bu kazadan sorumlu olacaktır. Örneğin işverenin, evde bilgisayar başında iş yapan bir çalışana ergonomi hakkında güvenlik önlemlerini anlatmaması nedeniyle çalışanın sakatlanması halinde işveren sorumlu tutulabilecektir.

## **5. Çalışma Süreleri Kontrol Altında Tutulabilecek Mi?**

Evde çalışmanın getirdiği diğer bir sorun, iş ile aile yaşamı arasındaki farkın ortadan kalkması ve işçinin sürekli çalışmaya hazır bir şekilde beklemesidir. İşçi bu süre içerisinde her ne kadar fiilen sürekli çalışmasa da işle bağlantısını koparamamaktadır. Bu durum sosyal

sorunların yanı sıra ciddi sağlık sorunlarını da beraberinde getirmektedir.

İş Kanunu'nun 66. maddesinde "İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler" çalışma süresinden sayılmıştır. Yargıtay'ın 24 saatlik çalışmalar hakkında verdiği kararlarda, işin görülme yöntemine göre farklı çalışma süreleri kabul edilmektedir. Bununla birlikte 2018 yılında verdiği bir kararda, *"Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, ilke olarak, 24 saatlik çalışma esasında işçi uyku ihtiyacını gideriyor ise 10 saat, işçinin uyku ihtiyacını gideremediği 24 saat esaslı çalışmada ise yemek ve sair ihtiyaçları sebebiyle 4 saat ara dinlenme yaptığı kabul edilmelidir(Y.HGK. 08.02.2017, E. 2014/22-2460, K. 2017/230, Y9HD, 01.03.2018, E. 2017/10355, K. 2018/4649)."* denilerek işçinin 12 saat çalıştığı kabul edilmiştir. İşçinin iş görme edimini elektronik araçlarla merkeze bağlı şekilde yerine getirdiği ve sürekli bağlantı olan durumlarda, çalışma süresi ilgili karar doğrultusunda hesaplanabilmektedir. Bununla birlikte çalışma süresi bu şekilde hesaplanabilecek olsa bile işçinin dinlenme hakkı ihlal edilmektedir. Evde tele çalışmalarda da işveren çalışma süresini sınırlayıcı önlemleri almakla yükümlüdür.

Evde çalışmanın elektronik araçlarla merkeze sürekli bağlı şekilde değil de aralıklı bağlanılarak veya hiçbir bağlantı olmadan yerine getirildiği durumlarda çalışma süresinin tespiti daha da güçleşmektedir. Yargıtay zaman zaman doktorlar ve eczacılarla görüşmeye giden, hazırladığı raporları internet üzerinden gönderen bir tıbbi satış mümessilinin fazla çalışma ücreti talebine ilişkin açtığı davada, işçinin *"açıklanan uzaktan*

*çalışma sisteminin özellikleri nedeni ile fazla mesai talep hakkı bulunmadığını” belirtmiştir (ULUCAN, Devrim; Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 182). Yargıtay kararından işçinin iş süresini ve dağılımını kendisinin belirlediğinin, işverenin günlük ve toplam haftalık çalışma süresi de işveren denetim ve yönetiminin olmadığına, bu nedenle fazla çalışma oluşmadığının ve fazla çalışma ücreti talep edilemeyeceğinin kabul edildiği anlaşılmaktadır (ULUCAN, Devrim; Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 188). Yargıtay 2015 tarihli bir kararında ise; “tanıtım temsilcisi olan davacının işverenin kapsamını çizdiği program doğrultusunda tanıtım görevini yaptığı ve mesaisini belirlediği (Y9HD, 14.12.2015, E. 2014/25501, K.2015/35338)” durumunda fazla çalışma süresinin hesaplanması gerektiğine karar vermiştir. Evde veya uzaktan çalışan işçilerin kendi çalışma sürelerinin dağılımını belirledikleri kabul edilse dahi, işverenin belirlediği bir organizasyon kapsamında çalıştıkları ve verilen işlerin yapılmasında zaman yönünden sınırsız takdir hakkına sahip olmadıkları gözden kaçırılmamalıdır. Bu nedenle çalışma süresinin ve dağılımının işçi tarafından belirlendiği kabulünden hareketle çalışanın fazla çalışma yapmadığının kabulü, çalışanın dinlenme hakkını ihlal eden sonuçlara ulaşmamıza sebep olabilecektir. İşverenin verdiği işlerin kapsamını, ortalama yapılma süresini değerlendirerek çalışma süresini sınırlandırması gerekmektedir. Buna göre de işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı tespit edilmelidir.*

## 6. Evde Çalışanların Sosyal Güvenliğine İlişkin Temel Sorun

Evde veya uzaktan çalışanların çalışma şeklinin iş sözleşmesinin unsurlarını taşıdığıнын kabulü halinde, ilgili kişiler 5510 sayılı Kanun'un m.4/I,(a) kapsamında sigortalı sayılırlar. İş sözleşmesinin varlığı ise yukarıda bahsedilen bağımlılık unsurunun varlığına göre değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, *"Sosyal güvenlik mevzuatı açısından ise gerek mülga 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gerekse 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı olabilmek üç temel koşula bağlanmıştır. Bu koşullar; hizmet akdi ile çalışma, işin işverene ait iş yerinde yapılması ve mülga 506 Sayılı Kanun'un 3. ve aynı yöndeki 5510 Sayılı Kanun'un ise 6. maddesi kapsamında olmamak olarak sıralanabilir (Y10HD., 09.03.2017, E. 2017/799, K. 2017/1931)"* diyerek işin işverene ait iş yerinde yapılmasını da koşul olarak aramaktadır. Bu noktada işverene ait iş yeri kavramının değerlendirilmesi gerekmektedir. İşverene ait iş yeri İş Kanunu'nun 2. maddesindeki, *"İş yeri, iş yerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür"* ifadesinden hareketle, işçinin evi veya uzaktan çalışmanın yapıldığı diğer yerler iş organizasyonuna dahil edilen yer olarak değerlendirilecekse, ilgili kişiler iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmak şartıyla evde çalıştıklarında da m.4/I,(a) kapsamında sigortalı sayılacaklardır (CANİKLİOĞLU, Nurşen, Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların –Özelikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, C.15, S.1, Ocak 2016, s.46-47). İş yeri kapsamının dar yorumla-

narak işçinin evinin bu kapsamda değerlendirilmemesi evde veya uzaktan çalışanların sosyal güvenlik hakkının aşırı sınırlanmasına sebep olacaktır.

### **Sonuç yerine:**

İş ve sosyal güvenlik hukukundaki tipik istihdam olarak adlandırılan belirsiz, tam süreli işyerinde yapılan çalışmanın istisnası olarak atipik istihdam olarak adlandırılan evden ve uzaktan çalışma, belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışma ve geçici iş ilişkisi giderek yaygınlık kazanıyor. Evde veya uzaktan çalışanlar da bu kapsamda geniş bir yer tutuyor.

Atipik istihdam biçimlerinden evde çalışma ile uzaktan çalışma, işçinin iş yeri dışında çalışmasını esas alan çalışma şekilleri olarak iş hukukunun sağladığı haklardan yararlanmayı ve sosyal güvenlik sistemine dâhil olmayı güçleştirmektedir.

İlk sorun bu kişilerin bağımsız çalışan mı, işçi mi olduklarının tespitinin güçlüğünden kaynaklanıyor. Bu soruya vereceğimiz yanıtı göre kişilerin hakları şekilleniyor. Evde çalışan kişiler, işverenin iş organizasyonunu içinde yer alıyor, onun sınırlarını belirlediği çalışma düzenine uyuyor, iş riskini üstlenmiyor, getirilen işleri kabul etmek zorunda kalıyor ve kural olarak tek bir kişiye karşı iş görme borcu altına giriyorlarsa işçi sayılacaklardır.

Evden veya uzaktan çalışan işçilerin bağımsız çalışan olarak gösterilmesi noktasına dikkat etmek gerekmektedir. İşverenler özellikle iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku düzenlemelerinden, istihdam politikalarından ve gelir vergisi katkılarından kaçınmak amacıyla bu tür uygulamalara başvurmaktadır. Kişilerin konu hakkın-

da ve sonuçları hakkında bilgilendirilmesi sağlanmalı, evde ve uzaktan çalışmaya ilişkin kayıt sistemi kurulmalı, sendikaların kayıt sistemine erişimi sağlanmalı, idareye kayıtlar üzerinden ve bu şekilde çalışan kişilerle doğrudan görüşerek idari denetim imkânı tanınmalı, idari denetimin harekete geçirilmesi için kişilere başvuru kanalları oluşturulmalı ve yargıya başvuru yolları kolaylaştırılmalıdır.

Uzaktan çalışmaya ilişkin Kanun'da öngörülen yönetmeliğin çıkarılarak, uzaktan veya evde yapılabilecek işlerin belirlenmesi, buna bağlı olarak bu şekilde yapılacak işlerde alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerinin detaylı olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Bu düzenlemelerde sosyal izolasyon, siber bağımlılık ve aşırı stres ile mücadele yolları açıklanarak işverenlere bu konularda yükümlülük getirilmelidir. Bunun yanında işverenin işçi üzerinde denetim ve gözetimini ne şekilde sağlayacağı ve ilgili işçilerin sendikal haklardan nasıl yararlanacağı konularında çözüm yolları sunulmalıdır.

Evde veya uzaktan çalışan işçilerin çalışma sürelerini çoğunlukla tamamen kendilerinin belirledikleri ve süre dağılımını kendileri yaptıkları algısını değiştirmek önemlidir. Bu işçilerin sınırlı olarak çalışma sürelerini belirleme imkânı bulunsa da verilen işlerin yoğunluğu ve işverenin iş organizasyonu içinde iş görerek çalıştıkları dolayısıyla yine de zaman baskısı altında oldukları unutulmamalı ve işverenin çalışma sürelerinin kontrolüne yönelik sistem kurması sağlanmalıdır.

