

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ HUKUKUNDA TELE ÇALIŞMA

DOKTORA TEZİ

MELİS KUTLU

Anabilim Dalı: Özel Hukuk

Programı: Özel Hukuk

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU

KASIM 2024

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ HUKUKUNDA TELE ÇALIŞMA

DOKTORA TEZİ

Melis KUTLU

1510050101

Anabilim Dalı: Özel Hukuk

Programı: Özel Hukuk

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU

Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Prof. Dr. Zehra Gönül BALKIR

Prof. Dr. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR

KASIM 2024

ÖZET

İŞ HUKUKUNDA TELE ÇALIŞMA

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU

Uzaktan çalışma, geride bıraktığımız Covid-19 pandemisi döneminde sıklıkla tercih edilen bir istihdam biçimi olmuştur. Çalışma konumuzu oluşturan tele çalışma ise uzaktan çalışmanın bir alt türüdür. Hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında uzaktan çalışmaya ilişkin hükümlerin düzenlendiği görülmektedir. (İşK m. 14/4-7). Yine Covid-19 pandemisi döneminin etkisiyle yürürlüğe girmiş olan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de uzaktan çalışmaya ilişkin esaslara yer verilmiştir. Çalışmamızda hukukumuzdaki ilgili düzenlemeler, uluslararası hukukta yer alan konuya ilişkin düzenlemeler ile de karşılaştırılarak ele alınmıştır.

Çalışmamızda, bireysel iş hukukunun yanı sıra toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku boyutları bakımından da tele çalışma inceleme konusu yapılmıştır. Zira sendikaların, bu çalışma biçimine çekinceyle yaklaşıyor olmaları karşısında, tele çalışanların toplu iş hukukundan doğan haklarını irdelemek de ihtiyaçtan çok bir zorunluluk teşkil etmektedir. Yine tele çalışma bakımından çok tartışmalı bir konu olan "*iş kazası*" kavramı başta olmak üzere, bu çalışmanın sosyal güvenlik hukuku açısından incelenmesi de kaçınılmaz olmuştur.

Anahtar kelimeler: Uzaktan çalışma, tele çalışma, home-office, işyeri, bilgi ve iletişim teknolojisi (BİT) Araçları, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması

ABSTRACT

TELEWORK IN LABOUR LAW

Thesis Advisor: Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU

Telework has been a frequently preferred form of employment during the Covid-19 pandemic. Telework, which constitutes the subject of our study, is a sub-type of remote work. In our law, it is seen that provisions regarding remote working are regulated under the Labour Code No. 4857 (Art. 14/4-7). Moreover, the Regulation on Remote Work, which entered into force with the effect of the Covid-19 pandemic period, also includes the principles regarding remote working. In our study, the relevant regulations in our law are discussed by comparing them with the relevant regulations in international law.

In our study, telework is examined in terms of collective labor law and social security law as well as individual labor law. In the face of trade unions' reservations about this form of work, it is more of an obligation than a necessity to examine the rights of teleworkers arising from collective labor law. It has also become inevitable to examine this work in terms of social security law, especially the concept of “*work accident*”, which is a very controversial issue in terms of teleworking.

Keywords: Remote work, tele work, home-office, workplace, information and communication technologies (ICT) tools, Regulation on Remote Work, The Framework Agreement on Telework

TEŞEKKÜR

İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı bünyesinde “*doktora tezi*” olarak hazırlanan bu çalışma, 04.11.2024 tarihinde aynı zamanda tez danışmanı da olan Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU, Prof. Dr. Ufuk AYDIN, Prof. Dr. Zehra Gönül BALKIR, Prof. Dr. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU ve Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR’den oluşan jüri önünde savunulmuş ve oy birliği ile kabul edilmiştir.

Öncelikle çalışmalarımızın daha en başında ele almış olduğumuz konuyu önermiş olan, içinden çıkmakta zorlandığım hususlarda her zaman fikirleriyle bana yol gösteren ve bu zorlu süreç boyunca desteğini hiç esirgemeyen sayın hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU’na çok teşekkür ederim. Kendisinin desteği sayesinde yargı kararlarına bile yeni yeni konu olmaya başlayan zorlu bir konuyu ayrıntılı bir şekilde inceleyerek bu çalışmayı ortaya çıkarmayı başarabildim. Emekleri ve desteği için sayın hocama minnettar olduğumu belirtmek isterim.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında yine emeği yadsınamayacak olan, gece gündüz demeden tüm sorularıma cevap veren, engin bilgileri ve deneyimlerinden faydalandığım ve asistanlığını yürütmekte olduğum sayın Prof. Dr. Ufuk AYDIN’a da sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Değerli hocamın sayesinde iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında bilgi birikimim her geçen gün daha da artmakta olduğundan onur ve mutluluk duymaktayım.

Bugüne gelmemde büyük emeği olan, her zaman desteğini hissettiren ve asistanlığını yürütmekte olduğum sayın Prof. Dr. Zehra Gönül BALKIR’a teşekkür etmeyi bir borç bilirim. Kıymetli hocamın akademik anlamda her zaman kapısını bana açık tuttuğunu ve zorlandığım konularda kendisine danışabileceğimi bilmek, benim için son derece değer taşımaktadır.

Yüksek lisans döneminde hazırlamış olduğum çalışmada en az aynı zamanda tez danışmanım da olan çok kıymetli, öğrencilerinin üzerinde emeği büyük olan ve özlemle andığımız rahmetli hocamız Prof. Dr. Turhan ESENER’in emeği kadar emeği olan, lisans hayatımda olduğu gibi lisansüstü eğitim hayatımda da her aşamada

desteğini esirgemeyen ve düşünceleriyle bana yol gösteren sayın Prof. Dr. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU ‘na tüm destekleri için çok teşekkür ederim.

Lisans eğitiminden lisansüstü eğitimimin sonuna kadar her süreçte bana çok yardımcı olan, deneyimleriyle ve fikirleriyle yoluma ışık tutarak çalışmamın şekillenmesine ve daha nitelikli bir hâle gelmesine büyük katkı sağlayan Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR’e minnettarlığımı sunmayı bir borç bilirim.

Akademik çalışma yaşamında kendime bir yer edinme imkânı sağlayan ve her zaman yanımda olduğunu hissettiren sayın hocam Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ahmet Nizamettin AKTAY’a ne kadar teşekkür etsem azdır.

Çalışmamda zorlandığım noktalarda dilediğim zaman kendisine danışabildiğim ve çalışma alanının farklı olmasına rağmen her zamanengin bilgi birikimiyle bana destek olan Dr. Öğr. Üyesi Gizlem TURAN’a ayrıca çok teşekkür ederim.

Çalışmamızın yazım sürecinde Erasmus Programı kapsamında dört ay boyunca Trier Üniversitesi’nde bulunma ve söz konusu üniversitenin kütüphanesinde yer alan kaynaklardan yararlanma şansı edindim. Öncelikle bana bu şansı sağlayan İstanbul Kültür Üniversitesi’ne ve bu imkândan yararlanmamı kolaylaştıran İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanımız sayın Prof. Dr. Vahit DOĞAN’a çok teşekkür ederim. Ayrıca yurt dışında bulunduğum dönem de dâhil olmak üzere, çalışmaya başladığım ilk günden beri gerek akademik gerek idari işler bakımından her zaman yanımda olan ve birbirimizin eksikliklerini tamamladığımız tüm değerli çalışma arkadaşlarıma destekleri için minnettar olduğumu belirtmek isterim.

Son olarak bu uzun ve zorlu süreçte bana her türlü desteği sağlayan ve bugüne gelmemde emekleri yadsınamayacak olan canım annem Av. Özden KUTLU ve canım babam Av. Levent KUTLU’ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

MELİS KUTLU

İstanbul, 2024

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TELE ÇALIŞMA KAVRAMINA İLİŞKİN GENEL ESASLAR

I. Genel Olarak Tele Çalışma Kavramı.....	5
A. Tele Çalışmanın Tanımı	5
1. Yabancı Hukuk Sistemlerindeki Tanım	5
2. Türk Hukukundaki Tanım.....	11
B. Tele Çalışmanın Unsurları.....	14
1. Organizasyon (Örgüt) Unsuru.....	16
2. Mekân (Mesafe) Unsuru	23
3. Teknoloji Unsuru	26
4. Zaman Unsuru.....	31
II. Tele Çalışmanın Türleri.....	33
A. Mekân (İşin Yapıldığı Yer) Esaslı	33
1. Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma)	33
a. Genel Olarak Evde Tele Çalışma	33
b. Evde Tele Çalışma Türleri	37

aa. Tam Gün Esaslı Evde Tele Çalışma	37
bb. Kısmi Süreli Evde Tele Çalışma	38
2. Merkez Esaslı Tele Çalışma	40
a. Genel Olarak Merkez Esaslı Tele Çalışma	40
b. Merkez Esaslı Tele Çalışma Türleri	43
aa. Lokal (Yerel) Paylaşımlı İşyeri (Tele Çalışma Merkezleri): Komşu Büro	43
bb. Çok Amaçlı Paylaşımlı İşyerleri (Tele Çalışma Merkezleri)	45
aaa. Uydu Büro	45
bbb. Teleköy (Telecottage/Telekotaj)	46
3. Gezici (Göçebe/Mobil) Tele Çalışma	47
4. Yerinden (On-site) Tele Çalışma	50
B. Yapılan İşin Niteliği Esaslı	51
1. Ürün Arzı Esaslı Tele Çalışma	51
2. Hizmet Arzı Esaslı Tele Çalışma	52
C. Zaman Esaslı Tele Çalışma	53
1. Genel Olarak Zaman Esaslı Tele Çalışma	53
2. Zaman Esaslı Tele Çalışmanın Türleri	53
a. Tamamlayıcı Tele Çalışma	53
b. Karma (Dönüşümlü/Hibrit) Tele Çalışma	54
c. Sürekli Tele Çalışma	57
D. Bağlantı (Ana Ofis ile İletişim) Esaslı	57
1. Genel Olarak Bağlantı Esaslı Tele Çalışma	57
2. Bağlantı Esaslı Tele Çalışmanın Türleri	58
a. Çevrim İçi (Online) Tele Çalışma	58
b. Çevrim Dışı (Offline) Tele Çalışma	59
III. Tele Çalışmanın Özellikleri ile Yarar ve Sakıncaları	60
A. Özellikleri	60
1. Esnek Çalışma Özelliği	60
2. Uzaktan Çalışma Özelliği	62
3. Atipik İş İlişkisi Özelliği	64
B. Yararları ve Sakıncaları	66

1. Genel Olarak	66
2. Tele Çalışanlar Bakımından.....	67
a. Yararları.....	67
b. Sakıncaları.....	69
3. İşverenler Bakımından	73
a. Yararları.....	73
b. Sakıncaları.....	75
4. Kamu Otoriteleri Bakımından.....	76
a. Yararları.....	76
b. Sakıncaları.....	78
IV. Tele Çalışmanın Tarihsel Gelişimi	79
A. Dünyada	79
B. Türkiye’de	81
V. Tele Çalışmanın Hukuki Dayanakları.....	82
A. Uluslararası Kaynaklar	82
1. Genel Olarak	82
2. 177 sayılı ILO Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararı	83
3. Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması	86
4. Sınır Ötesi Tele Çalışmada Sosyal Güvenliğe İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması.....	90
B. Ulusal Kaynaklar	92
1. Genel Olarak	92
2. 4857 sayılı İş Kanunu	93
3. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği	97
VI. Bazı Yabancı Hukuk Sistemlerinde Tele Çalışma.....	100
A. Tele Çalışmanın Özel Kanunlarla Düzenlendiği Ülkeler.....	100
B. Tele Çalışmanın Genel Kanunlar Kapsamında Düzenlendiği Ülkeler.....	102
VII. Tele Çalışma ve Evde Çalışma Karşılaştırması.....	104
A. Kavramsal Karşılaştırma	104
B. Uygulanacak Kanun Bakımından Karşılaştırma	112

VIII. Tele Çalışmada Bağımlılık.....	116
A. Genel Olarak Bağımlılık İlişkisi	116
B. Bağımlılık İlişkisinin Boyutları.....	119
1. Ekonomik Bağımlılık.....	119
2. Teknik Bağımlılık	122
3. Hukuki/Kişisel Bağımlılık	124
C. Bazı Tele Çalışma Türlerinde Bağımlılık.....	128
1. Mekân Esaslı Tele Çalışmada Bağımlılık İlişkisi	129
a. Evde Tele Çalışmada.....	129
aa. Genel Olarak.....	129
bb. Evde Tele Çalışmada Bağımlılığın Tespitinde Kullanılacak	
Ölçütler.....	131
aaa. İşverenin Denetim Yetkisi	131
bbb. İş Araç ve Gereçlerinin İşveren Tarafından Sağlanması.....	133
b. Merkez Esaslı Tele Çalışmada	135
c. Gezici Tele Çalışmada.....	138
d. Yerinden (On-site) Tele Çalışmada	141
2. Zaman Esaslı Tele Çalışmada Bağımlılık İlişkisi	141
3. Bağlantı Esaslı Tele Çalışmada Bağımlılık İlişkisi.....	143
a. Çevrim İçi (Online) Tele Çalışmada	143
b. Çevrim Dışı (Offline) Tele Çalışmada	145
IX. Tele Çalışmada İşyeri	147
A. Genel Olarak İşyeri	147
B. Tele Çalışma Türleri Bakımından İşyeri	150
1. Merkez Esaslı Tele Çalışmada	150
2. Evde Tele Çalışmada.....	152
3. Gezici Tele Çalışmada	155
4. Tele Çalışma Türlerinde İşyeri Kavramının Belirlenmesine İlişkin	
Kanaatimiz	156

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN TELE ÇALIŞMA

I. Tele İş Sözleşmesinin Yapılması, Şekli ve Düzenlenmesi	159
A. Sözleşme Türünü Seçme Özgürlüğü	159
B. Tele İş Sözleşmesinde Tarafların Ehliyeti.....	160
C. Tele İş Sözleşmesinde Yazılı Şekil Şartı.....	162
1. İş Sözleşmelerinde Şekil	162
2. Tele İş Sözleşmesinin Şekli	164
D. Tele Çalışmaya Geçiş.....	174
1. Gönüllülük İlkesi Çerçevesinde Tarafların Anlaşması ile Tele Çalışmaya Geçiş ve Geri Çevrilebilirlik	174
a. Tarafların Anlaşması ile Tele Çalışmaya Geçiş	174
b. Geri Dönme Hakkı	179
aa. Genel Olarak Tele Çalışmadan Geri Dönme Hakkı	179
bb. Geri Dönme Hakkının Kullanımına İlişkin Uyum Süresi ve İşyerine Geçişte Öncelik Hakkı	181
aaa. Uyum Süresi (Dönemi).....	181
bbb. İşyerine Geçişte Öncelik Hakkı	183
2. Tek Tarafın Talebiyle Tele Çalışmaya Geçiş.....	185
a. İşverenin Talebiyle	185
aa. Genel Olarak.....	185
bb. Zorlayıcı Nedenin Varlığı Hâlinde.....	189
cc. Sözleşmede Değişiklik Kaydı Bulunması Hâlinde.....	201
b. İşçinin Talebiyle.....	206
aa. Genel Olarak.....	206
bb. Zorlayıcı Nedenin Varlığı Hâlinde.....	210
E. Tele Çalışmada İşin ve Çalışma Yerinin Düzenlenmesi	214
1. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi	214
a. Genel Olarak.....	214
b. Çerçeve Anlaşmada.....	215
c. Karşılaştırmalı Hukukta	217

d. Hukukumuzda	222
aa. Genel Olarak.....	222
bb. Çalışma Sürelerinin Tespitinde Kullanılabilecek Yöntemler	229
aaa. Götürü Çalışma Süresinin Belirlenmesi	230
bbb. Çalışma Saatlerinin Önceden Belirlenmesi.....	231
ccc. Teknolojik İmkânlar Aracılığıyla Belirleme.....	234
ddd. Yapılan İşin Miktarına (Parça Başına) Göre Belirleme	239
eee. Güvene Dayalı Çalışma Süresinin Uygulanması (Çalışma Süresinin Tele Çalışan Tarafından Kaydedilmesi).....	240
2. Çalışma Yerinin Düzenlenmesi.....	243
F. Tele Çalışmanın Yapılamayacağı İşler	246
1. Yabancı Hukuk Sistemlerinde Uzaktan Çalışmanın Yapılamayacağı İşler .	247
2. Türk Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Yapılamayacağı İşler.....	249
a. Genel Olarak.....	249
b. Mutlak Uzaktan Çalışma Yasakları	250
c. Takdiri Uzaktan Çalışma Yasakları	252
II. Tele Çalışmada Tarafların Hak ve Borçları	253
A. Tele Çalışanın Borçları.....	253
1. İş Görme Borcu	253
a. Genel Olarak.....	253
b. Özenle İş Görme	254
aa. Çerçeve Anlaşma Kapsamında.....	254
bb. Türk Hukukunda	256
c. Bizzat İş Görme.....	261
2. İşverenin Emir ve Talimatına Uyma (İtaat) Borcu	262
3. Sadakat Borcu	265
a. Genel Olarak.....	265
b. Sadakat Borcunun Kapsamı	266
aa. Tele Çalışanın Başka Bir İşte Çalışması	267
bb. Sır Saklama Borcu Kapsamında Tele Çalışanın İşletme Verilerini Koruma Borcu.....	273
aaa. Uluslararası Belgelerde.....	273

bbb. Karşılaştırmalı Hukukta	277
ccc. Türk Hukukunda	281
cc. Teslim ve Hesap Verme Borcu	290
4. İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Rekabet Etmeme Borcu	291
B. İşverenin Borçları	298
1. Ücret Ödeme Borcu	299
a. Ücretin Miktarı ve Ödenme Şekli	299
b. Ücretin Ödenme Yeri	302
2. Malzeme Sağlama ve İşin Görülmesinden Kaynaklanan Giderleri Karşılama Borcu	303
a. Malzeme Sağlama Borcu	303
aa. Karşılaştırmalı Hukukta	303
bb. Türk Hukukunda	308
b. İşin Görülmesinden Kaynaklanan Giderleri Karşılama Borcu	313
aa. Genel Olarak	313
aaa. Karşılaştırmalı Hukukta	313
bbb. Türk Hukukunda	314
bb. Konut Kullanım Bedeli Bakımından	321
aaa. Karşılaştırmalı Hukukta	321
bbb. Türk Hukukunda	326
3. Koruma ve Gözetme Borcu	329
a. Genel Olarak	329
b. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Bakımından	330
aa. Genel Olarak	330
bb. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Tele Çalışanın Denetlenmesi ...	337
aaa. Genel olarak	337
bbb. Tele Çalışanın Denetlenmesine İlişkin Düzenlemeler	338
aaaa. Karşılaştırmalı Hukukta	338
bbbb. Uluslararası Belgelerde	341
cccc. Hukukumuzda	343
c. Özel Hayatın Gizliliği ve Kişisel Verilerin Korunması Bakımından	349
aa. Tele Çalışanın Özel Hayatının Gizliliğinin Sağlanması	349
aaa. Genel Olarak	349

aaaa. Tele Çalışmaya İlişkin Uluslararası Anlaşmalarda Yer Alan Düzenlemeler	350
bbbb. Karşılaştırmalı Hukukta	351
cccc. Hukukumuzda Yer Alan Düzenlemeler	353
bbb. İşverenin Tele Çalışanı Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında Denetim ve Gözetimde Uygulanabilecek Yöntemler ve Bunların Sınırları.....	354
aaaa. İnternet Kullanımının ve Elektronik Postaların İzlenmesi Bakımından	354
bbbb. Kamera ile İzleme Bakımından.....	358
aaaaa. Genel Olarak	358
bbbbb. Gizli izleme	364
ccc. Tele Çalışanın Özel Hayatının Korunmasına İlişkin Olarak Ulaşılamama Hakkı	366
aaaa. Genel Olarak	366
bbbb. Karşılaştırmalı Hukukta	369
cccc. Hukukumuzda	371
bb. Tele Çalışanın Kişisel Verilerinin Korunması	376
4. Tele Çalışmada Ayrımcılık Yasağı	380
a. Uluslararası Sözleşmelerde	380
b. Karşılaştırmalı Hukukta	385
aa. Genel Olarak.....	385
bb. Belçika Hukukunda.....	386
cc. Lüksemburg Hukukunda	386
dd. Fransız Hukukunda	388
ee. Portekiz Hukukunda	391
c. Türk Hukukunda.....	391
aa. Genel Olarak.....	391
bb. Zorlayıcı Nedenle Uzaktan Çalışmaya Geçilmesi Durumunda Ayrımcılık Yasağı	398
III. Tele Çalışma Sözleşmesinin Sona Ermesi	404
A. Fesih Bildirimi Dışındaki Yollarla Sona Ermesi.....	404

B. Fesih Bildirimi Yoluyla Sona Ermesi.....	404
1. Genel Olarak	405
2. Derhal Fesih Bildirimi Yoluyla Sona Ermesi	407
a. Tele Çalışma Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshinde Özellikli Durumlar	407
b. Tele Çalışma Sözleşmesinin Derhal Fesih Bildirimi ile Sona Erdirilmesinin Hukuki Sonuçları	411
3. Süreli Fesih Bildirimi Yoluyla Sona Ermesi.....	411
a. Genel Olarak.....	411
b. Tele Çalışanın İş Güvencesinden Yararlanması	412
c. Tele Çalışma Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Özellikli Durumlar	415
d. Tele Çalışmada Ultima Ratio İlkesi	417
aa. Tele Çalışanın Ultima Raito İlkesinden Yararlanması	417
bb. Ultima Ratio İlkesi Kapsamında Alınacak Bir Önlem Olarak İşçinin Tele Çalışma Modeline Geçirilmesi.....	419
cc. Ultima Ratio İlkesi Kapsamında Alınacak Bir Önlem Olarak İşçinin Tele Çalışmadan İşyerinde Çalışmaya Geçirilmesi	421
e. Tele Çalışma Sözleşmesinin Geçerli Fesih Bildirimi ile Sona Erdirilmesinin Hukuki Sonuçları	422

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN TELE ÇALIŞMA

I. Sendikal Hak ve Özgürlükler Bakımından Tele Çalışma.....	425
A. Sendikal Hak ve Özgürlükler	425
1. Sendika Kuruculuğu ve Üyeliği	428
a. Tele Çalışanın Sendika Kuruculuğu ve Üyeliği	428
aa. ILO'nun 177 sayılı Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararı ile Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasında Yer Alan Düzenlemeler	429
bb. Hukukumuzda Yer Alan Düzenlemeler	430
b. Üye Olunacak Sendikanın Tespiti.....	434

aa. Genel Olarak.....	434
bb. Tele Çalışmanın Arz Ettiği Özellikler.....	437
2. İşyeri Sendika Temsilciği Bakımından Tele Çalışma.....	438
a. Genel Olarak.....	438
b. Tele Çalışanın Sendika Temsilcisi Olarak Atanması.....	439
c. Tele Çalışanın İşyeri Sendika Temsilciliği Görevinin Yerine Getirilmesi.....	441
d. Karşılaştırmalı Hukukta Tele Çalışanın İşçi Temsilciliği.....	444
B. Tele Çalışanların Sendikal Faaliyetlere Katılımı	450
1. Genel Olarak	450
2. Tele Çalışanın Sendikal Faaliyetlere Katılım Yolları	453
3. Siber Sendikacılık	457
II. Toplu İş Sözleşmesi Bakımından Tele Çalışma.....	459
A. Genel Olarak	459
B. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Bakımından Tele Çalışma	460
C. Tele Çalışanların Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması.....	464
1. Genel Olarak	464
2. Tele Çalışanların Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı Dışında Bırakılması	466
3. Tele Çalışmanın Toplu İş Sözleşmesi ile Yasaklanması.....	469
III. Grev ve Lokavt Bakımından Tele Çalışanların Durumu	474
A. Genel Olarak	474
B. Tele Çalışmada Grev Hakkı	475
1. Tele Çalışanın Grev Hakkını Kullanması	475
2. Sanal Grev Uygulaması	479
3. Grev Sırasında Tele Çalışanların Çalıştırılması.....	482
4. Grev Oylamasında Tele Çalışanların Durumu	485
C. Tele Çalışmada Lokavt.....	488

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN TELE ÇALIŞMA

I. Tele Çalışanların Sigortalılığı.....	493

A. Genel Olarak	493
B. Tele Çalışanların m. 4/1, (a) Kapsamında Sigortalı Sayılması	493
1. Genel Olarak m. 4/1, (a) Kapsamında Sigortalılık.....	493
2. Tele Çalışanın m. 4/1, (a) Kapsamında Sigortalı Sayılması için Geçerli Koşulları Taşıyıp Taşımadığının Tespiti.....	495
a. İş Sözleşmesine Tabi Olarak Çalışma Koşulu Bakımından.....	495
b. İşin İşverene Ait Olan İşyerinde Görülmesi Bakımından	497
c. 5510 Sayılı Kanun m. 6 Uyarınca Sigortalı Sayılmayan Kişiler Arasında Yer Almama Koşulu Bakımından.....	500
C. Tele Çalışanın Primlerinin Ödenmesi	502
1. Primlerin Ödenmesine İlişkin Genel Esaslar	503
2. Prim Ödeme Gün Sayısının ve Prime Esas Kazanç Tutarının Hesabı	506
a. Prim Ödeme Gün Sayısının Hesabı.....	506
b. Prime Esas Kazanç Tutarın Hesabı	510
II. Sigorta Kolları Bakımından Tele Çalışanın Durumu	511
A. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından	511
1. Genel Olarak	511
2. Tele Çalışmanın Niteliği Gereği Bu Çalışmada Özellik Gösteren Sigorta Kolu: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından	512
a. Tele Çalışmada İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasına İlişkin Esaslar	512
aa. İş Kazası	513
aaa. İş Kazasının Tespiti	513
aaaa. Karşılaştırmalı Hukukta	513
bbbb. Hukukumuzda	515
bbb. İş Kazasının Bildirimi	523
bb. Meslek Hastalığı.....	525
aaa. Meslek Hastalığının Tespiti	525
aaaa. Tele Çalışmada Meslek Hastalığının Tespitine İlişkin Esaslar	525
bbbb. Tele Çalışmada Meslek Hastalığı Olarak Nitelendirilebilecek Bazı Hastalıklar	529

aaaaa. Psikolojik Hastalıklar	529
bbbbb. Fiziksel Hastalıklar	533
bbb. Meslek Hastalığının Kuruma Bildirilmesi	537
cc. Uzaktan Çalışanın Koronavirüse Yakalanmasının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi	538
b. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu	541
B. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından	547
C. İşsizlik Sigortası Bakımından	547
D. Genel Sağlık Sigortası Bakımından	549
SONUÇ	551
KAYNAKÇA	569

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Abs.	: Absatz (Fıkra)
ANI	: Accord National Interprofessionnel (Ulusal Mesleklerarası Anlaşma)
Anm.	: Anmerkungen (Dipnot)
AP	: Arbeitsrechtliche Praxis (İş hukuku uygulaması)
ArbG	: Arbeitgericht (İş Mahkemesi)
ArbR	: Arbeitsrecht Aktuell (Sürelî Yayın)
ArbSchG	: Arbeitsschutzgesetz (Alman İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu)
ArbStättV	: Arbeitsstättenverordnung (Alman İşyerleri Yönetmeliği)
ArbZG	: Arbeitszeitgesetz (Alman Çalışma Süreleri Kanunu)
ARP	: Arbeitsschutz in Recht und Praxis (Sürelî Yayın)
Art.	: Artikel/Article (Madde)
A.O.	: Anonim Ortaklık
BAG	: Bundesarbeitsgericht (Federal İş Mahkemesi)
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
Baş.	: Başlık

BetrVG	: Betriebsverfassungsgesetz (Alman İşyeri Teşkilat Kanunu)
BfDI:	: der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (Federal Veri Koruma ve Bilgi Edinme Özgürlüğü Komiserliği)
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu)
BİT	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
BT	: Bilgi Teknolojileri
Bkz.	: Bakınız
Böl.	: Bölüm
C.	: Cilt
CNIL	: National Commision on Informatics and Liberty (Ulusal Bilişim ve Özgürlük Komisyonu)
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DGB	: Deutscher Gewerkschaftsbund (Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
Dn.	: Dipnot
E.	: Esas
Ed.	: Editor (Editör)
E.T.	: Erişim Tarihi
ETUC	: European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar

	Konfederasyonu)
GewO	: Gewerbeordnung (Ticaret, Sanayi ve Ticaret Düzenleme Kanunu)
GG	: Grundgesetz (Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası)
GmbH	: Gesellschaft mit beschr�nkter Haftung (Sınırlı sorumlu �irket)
HAG	: Heimarbeitsgesetz (Alman Evde �alı�ma Kanunu)
HD	: Hukuk Dairesi
Hrsg.	: Herausgeber (Yayımlayan)
IBM	: The International Business Machines Corporation (Uluslararası � Makineleri �irketi)
ICO	: Information Commissioner's Office (Veri Koruma Otoritesi/Bilgi Komiserliği Ofisi)
ICT	: Information and Communication Technologies (Bilgi ve �leti�im Teknolojileri)
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası �alı�ma �rg�t�)
K.	: Karar
Kıs.	: Kısım
KSchG	: K�ndigungsschutzgesetz (Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu)
KVKK	: Kişisel Verilerin Korunması Kurumu

Ltd.	: Limited
m.	: Madde
NJW	: Neue Juristische Wochenschrift (Sürelı Yayın)
NLRA	: National Labor Relation Act (Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası)
NLRB	: National Labor Realtions Board (Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu)
N.	: Kenar Numarası
Nr.	: Number (Numara)
NZA	: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Sürelı Yayın)
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
öAT	: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht (Sürelı Yayın) (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliğı Örgütü)
§	: Paragraph (Alman Kanunlarında Madde)
RG.	: Resmi Gazete
Rn.	: Randnummer (Paragraf numarası)
Rz.	: Randziffer (Kenar numarası)
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu

Şti : Şirket

TBK : Türk Borçlar Kanunu

TVG : Tarifvertragsgesetz (Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu)

vb. : Ve benzeri

vd. : Ve devamı

WHO : World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

Y. : Yıl

Yarg. : Yargıtay

YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

Dinamik yapısı göz önüne alındığında iş hukukunun, yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmelerin yanı sıra teknolojik gelişmelerden de oldukça etkilendiği görülmektedir. Günümüzde, bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen yenilikler ve gelişmeler sonucunda, bazı işlerin geleneksel anlamda işyeri dışında, hatta seyahat hâlindeyken ifa edilme olanağı ortaya çıkmıştır. “*Tele çalışma*” da bilgi ve iletişim teknolojilerindeki baş döndürücü yeniliklerin ve gelişmelerin, iş hukukuna kazandırdığı yeni bir uzaktan çalışma biçimini teşkil etmektedir.

2019 yılının Aralık ayında Çin’in Hubei bölgesinin başkenti olan Vuhan’da, tüm dünyayı etkisi altına alan bir salgın ortaya çıkmıştır. Bu salgın, WHO (Dünya Sağlık Örgütü) tarafından, 11.03.2020 tarihinde pandemi olarak nitelendirilmiştir. Söz konusu koronavirüs pandemisi sonucunda tele çalışma ve evde çalışma modelleri daha çok gündeme gelmeye başlamıştır. Zira pandemi karşısında alınan önlemlerin başında, ülke çapında genel tecrit ve evde kalma önlemleri gelmiştir. Bu önlemlerin yansımalarının çalışma yaşamında görülmesi kaçınılmaz olmuştur ve pandemiden önce de uzaktan çalışma modeliyle işçi çalıştıran kuruluşların yanı sıra daha önce uzaktan çalışma modelini denememiş kuruluşlar da işçilerini bu çalışma modeliyle çalıştırmaya yönelmişlerdir. Hatta bu çalışma biçimi, bazı ülkelerde bir tercih olmanın ötesine geçmiştir. Özellikle birtakım Batı Avrupa ülkelerinde, koronavirüs pandemisi sürecindeki tele çalışmaya ilişkin düzenlemeler de aşılarak, evde tele çalışma modeli başta olmak üzere uzaktan çalışmanın zorunlu olarak uygulanması öngörülmüştür.

Şüphesiz, tele çalışmanın yaygınlaşmasında etkili olan tek faktör, Covid-19 pandemisi değildir. Günümüzde var olan ve gelecekte de sürmesi beklenen enerji fiyatlarındaki yükseliş de özellikle ev esaslı tele çalışma olmak üzere tele çalışmanın yaygınlaşmasında etkilidir. Gerçekten, gelecekte ofis çalışmalarının yaklaşık yarısının kişinin kendi dört duvarı arasında (evinde) veya işverenin geleneksel anlamda işyeri

dışında (örneğin trende, bir kafede veya ortak çalışma alanlarında (Co-Working Spaces)/ortak ofislerde (Gemeinschaftsbüros)) gerçekleşeceği tahmin edilmektedir¹.

Gerek geride bırakmakta olduğumuz Covid-19 pandemisi dönemi sebebiyle olsun gerekse enerji fiyatlarındaki yükseliş sebebiyle, tele çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelere ihtiyaç olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Ülkemizde iş hukuku kurallarının genel olarak, geleneksel anlamdaki işyerinde çalışma esas alınarak düzenlendiği görülmektedir. Bu kuralların, tele çalışmaya uygulanma noktasında eksik kaldığı görülmekte olup bu durum son derece doğaldır. Zira atipik bir çalışma biçimini teşkil eden tele çalışmanın, kendine özgü niteliği gözetilerek düzenlenmiş yasal düzenlemelere ihtiyacı bulunmaktadır. Öyle ki bu çalışma biçimi uygulanırken gerek işyerinin organizasyonu, işverenin hak ve borçları, yetkileri ile tele çalışanın sahip olduğu hak ve borçları bakımından gerekse toplumsal yaşama etkileri açısından birçok sorun ortaya çıkabilmektedir. Bu durum ise tele çalışmanın bireysel olduğu kadar toplumsal yaşama da yakından etkide bulunan çalışma türlerinden biri olmasından kaynaklanmaktadır.

Dört bölümden oluşan çalışmamızın ilk bölümünde, çalışma konumuz olan tele çalışma kavramına ilişkin genel esaslar ele alınmıştır. Bu kapsamda, öncelikle tele çalışmanın tanımı ve unsurları ile türleri irdelenmiştir. Daha sonra tele çalışmanın özellikleriyle, bu çalışma modelinin hem tele çalışanlar hem işverenler hem de kamu otoriteleri bakımından getirdiği yararlar ve sakıncalar ile, tarihsel gelişimi ve hukuki dayanakları üzerinde durulmuştur. İlk bölümde son olarak bu yeni istihdam modelinin bazı yabancı hukuk sistemlerinde ne şekilde düzenlendiği incelenmiş, akabinde, tele çalışanın hukuki statüsünün açıklığa kavuşturulması ve özellikle de evde tele çalışma ve geleneksel anlamda evde çalışma arasındaki ayrımın netliğe kavuşturulması amacıyla tele çalışmada bağımlılık ilişkisi ele alınmıştır. Hukukumuzdan farklı olarak yabancı hukuk sistemlerinde tele çalışanların işçi, işçi benzeri kimse, evde çalışan ve bağımsız çalışan olmak üzere farklı kategorilerde değerlendirildikleri görülmektedir. Ancak amacımız işverenin iş organizasyonu kapsamında iş gören yani işçi sıfatını haiz olan tele çalışanların tabi olduğu hukuk kurallarını ortaya koymak olduğundan, iş hukukunun kapsamı dışında kalan bağımsız çalışanlar ve hukukumuzda düzenleme

¹ **KOLLMER, Norbert**, “Das Recht der Tele-und Mobilen Arbeit im Lichte des Arbeitsschutzes 4.0”, Heft 8, NJW 2023, Rn. 49.

bulmayan işçi benzeri kimseler çalışmamızın dışında tutulmuştur. Bununla beraber, çalışmamız oluşturulurken tele çalışma ile yakın ilişkisi sebebiyle geleneksel evde çalışmaya ilişkin düzenlemelere yönelik karşılaştırmalara gerekli olduğu ölçüde yer verilmeye çalışılmıştır. İlk bölümde son olarak, özellikle evde tele çalışma olmak üzere tele çalışma bakımından en tartışmalı hususlardan biri olan işyeri kavramı üzerinde durulmuştur.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, tele çalışma bireysel iş hukuku açısından ele alınmıştır. Bu bölümde, ilk olarak tele çalışma sözleşmesinin yapılmasında uyulacak esaslar belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda tele çalışma sözleşmesi için öngörülen şekil şartı ve sözleşme taraflarının ehliyetleri irdelenmiştir. Bunların yanı sıra tipik bir çalışmadan tele çalışmaya geçişin ne şekilde gerçekleşebileceği, pandemi gibi zorlayıcı sebeplerin mevcut olduğu dönemler ve olağan dönemler olmak üzere ikiye ayrılarak ele alınmıştır. Yine bu bölümde, Fransız Hukukunda tele çalışmanın Himalayası² olarak da nitelendirilen çalışma süreleri konusu, ağırlıklı olarak bu sürelerin tele çalışmada ne şekilde tespit edileceği ve denetimin nasıl gerçekleşeceği hususlarına yönelik olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, tele çalışanın çalışma mekânının düzenlenmesinde uygulanacak esaslar ile tele çalışmanın uygulanamayacağı işlere de açıklık getirilmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ele alınan bir başka konu da tele çalışanın ve işverenin tele çalışma sözleşmesinden doğan hak ve borçları olmuştur. Uzaktan çalışmada, işçinin ve işverenin iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları temelde bir fark yaratmadığından, burada yalnızca tele çalışmanın doğasının gerektirdiği özellikli hususlar inceleme konusu yapılmıştır. Bu bölümde son olarak, tele çalışma sözleşmesinin sona ermesi, iş hukukuna özgü ve genel sona erme yolları bakımından ayrıma gidilerek irdelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde, tele çalışma toplu iş hukukuna ilişkin esaslar çerçevesinde incelenmiştir. Bu bölümde öncelikle tele çalışanın sendika kuruculuğu ve üyeliği ile üye olabileceği sendikanın tespiti ele alınmıştır. Daha sonra tele çalışanın işyeri sendika temsilciliği ve siber sendikacılık gibi yeni yöntemler doğrultusunda

² AYDINÖZ, **Gonca**, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: Sarper SÜZEK, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2014, dn. 268, s. 113.

sendikal faaliyetlere katılımı üzerinde durulmuştur. Yine bu bölümde tele çalışma ile istihdam edilen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına ilişkin esasların yanı sıra yapılacak bir toplu iş sözleşmesi ile sendikaların çekinceyle yaklaşmakta olduğu bu istihdam biçiminin yasaklanıp yasaklanamayacağı açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır.

Çalışmamızın dördüncü ve son bölümünde, tele çalışma sosyal güvenlik hukuku açısından ele alınmıştır. Bu bölümde öncelikle tele çalışanın 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacağı, hukuki dayanaklarının da üzerinde durularak açıklığa kavuşturulmuştur. Daha sonra, yapılan son yasal değişiklikler doğrultusunda, tele çalışanların primlerinin ödenmesinde uygulanacak esaslar ile prim ödeme gün sayıları ve prime esas kazanç matrahlarının hesaplama yöntemleri incelenmiştir. Bu bölümde son olarak, gerek kısa ve uzun vadeli gerekse işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortası kolları bakımından tele çalışmanın özellik gösteren yanlarının olup olmadığı üzerinde durulmuştur. Bu bölümde, özellikle de evde tele çalışma olmak üzere tele çalışma ile istihdam edilmiş olan işçinin geçirmiş olduğu bir kazanın “iş kazası” olarak kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin tartışmalara açıklık getirmeye çalışılmıştır. Yine bu bölümde, doktrinde de oldukça tartışma konusu olan işçinin koronavirüse yakalanmasının iş kazası ve meslek hastalığı sayılıp sayılamayacağı hususu tele çalışan bakımından ayrıca değerlendirilmiştir.

Son olarak önemle belirtmemiz gerekir ki çalışmamızda kısaca kullanmayı tercih etmiş olduğumuz “tele çalışma sözleşmesi” kavramı, “tele çalışmaya dayalı iş sözleşmesi”ni; “Çerçeve Sözleşme” kavramı ise “Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması”nı ifade etmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TELE ÇALIŞMA KAVRAMINA İLİŞKİN GENEL ESASLAR

I. Genel Olarak Tele Çalışma Kavramı

A. Tele Çalışmanın Tanımı

1. Yabancı Hukuk Sistemlerindeki Tanım

Yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, küreselleşme ile istihdam, işgücü ve işin niteliğindeki değişimler sonucunda, her türlü bilgi akışı kolaylaşmış ve bazı işler açısından iş görme borcunun ifasında tüm fiziksel sınırlar ortadan kalkmıştır³. İletişim teknolojileri sayesinde oluşturulan network ağları, işçileri mekânsal olarak işyeri ile bağlı olmaktan kurtarmış; zaman ve mekân birliği aranmaksızın her zaman ve her yerde çalışmak olanaklı hâle gelmiştir⁴. Söz konusu değişim ve gelişmeler sonucunda çalışma konumuzu teşkil eden “*tele çalışma*” modeli ortaya çıkmıştır.

Tele çalışma, 1980'lerin ilk yarısından bu yana yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin⁵ (BİT teknolojileri) risk ve fırsatlarının yanı sıra sosyal sonuçları hakkında da birçok tartışmaya konu olmuştur⁶. Günümüzde, “*tele çalışma*” kavramı, özellikle de “*evde çalışma*” ve “*uzaktan çalışma*” kavramları başta olmak üzere, isabetsiz olarak birçok farklı kavramla eş anlamda kullanılmakta olduğundan, öncelikle bu kavramın neyi ifade ettiğinin ve sınırlarının net olarak belirlenmesi gerekmektedir.

³ DULAY YANGIN, Dilek, “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, Tankut CENTEL (Ed.), İstanbul, On İki Levha, 2018, s. 222.

⁴ KANDEMİR, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul, Legal, 201, s. 30-31; DULAY, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi, 2016, s. 11; UGAN ÇATALKAYA, Deniz, “Pandemi (Covid-19) Sürecinde Evden Çalışma: İşçinin İş Yaşamı-Özel Yaşam Dengesi; Sosyal Temastan Uzak ancak Sürekli Ulaşılabilir Olma Çelişkisi Üzerine Düşünceler”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kübra Doğan YENİSEY (Ed.) /Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.), İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 142.

⁵ Bilgi ve iletişim teknolojisi, bilginin işlenmesi ve dağıtımı için mevcut cihaz ve sistemlerin yanı sıra verilerin iletimi için kullanılan hat ve ön bağlantı ağlarının bütünü ifade etmektedir. SCHMIDT, Klaus/ KOBERSKI, Wolfgang/TIEMANN, Barbara/ WASCHER, Angelika, Heimarbeitsgesetz, 4. Auflage, München, C.H. Beck'sche 1998, § 2, Rn. 68.

⁶SCHMIDT/ KOBERSKI/TIEMANN/ WASCHER, § 2, Rn. 68.

Tele çalışma kavramını ele almadan önce, literatürde sıklıkla tele çalışma ile eş anlamlı olarak kullanılan ve anlam karmaşasına sebep olan “*uzaktan çalışma*” kavramının neyi ifade ettiğine kısaca değinmekte fayda vardır⁷. Uzaktan çalışma, ilk defa Olson tarafından “*iş organizasyonuna ait mekân ve zaman sınırlarının dışında yerine getirilen çalışma*” olarak tanımlanmıştır. Bu tanım doğrultusunda uzaktan çalışmanın, “*işin, işyeri dışındaki herhangi bir yerde yerine getirildiği ve çalışma sürelerinin esnek olduğu bir çalışma biçimi*”ni ifade ettiği söylenebilir⁸.

Çalışma konumuzu teşkil eden “*tele çalışma*” kavramı ise, Yunanca “*uzak*” anlamına gelen “*tele*” ön ekinin “*çalışma*” kavramının önüne gelmesiyle oluşmuştur⁹. “*Tele*” ön eki, iş biçiminin hem bir ekrana veya terminale hem de telekomünikasyon iletişim yöntemlerine bağımlılığını belirtir; bu nedenle aynı zamanda “*mekânsal bir mesafe*”yi (räumliche Entfernung) de ifade eder¹⁰. Ancak “*tele*” ön ekinden farklı olarak; “*tele çalışma*” kavramının tanımını yapmak basit değildir. Zira tele çalışma farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir ve bu durum da tele çalışmanın tanımı yapılırken kimi zaman “*işin bilgi ve iletişim teknolojileri ile yapılması*” unsurunun, kimi zamansa “*işin işyeri dışında yapılması*” unsurunun ön plana çıkmasına sebep

⁷ Uzaktan çalışma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 1, Kıs. III, Baş. (A), Alt Baş. (2).

⁸ **ERDAYI, A. Utku**, “İş Yeri Dışında Bir Esnek Çalışma Modeli Olarak Ev Eksenli Tele Çalışma: Beklentiler ve Sorunlu Alanlar”, Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 22, S. 41, 2021, s. 1216-1217; Bu konuda ayrıca bkz. **ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment**, İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul, Beta, 2023, s. 226 vd.; **SÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman**, İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Beta, 2024, s. 284 vd.

⁹ **GRAFE, Bernhard**, Die Telearbeit, Universität Gießen, 1991, s. 2; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 38; **İKİZLER, Murat**, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012, s. 182; **TURNA, Fatma**, ABD Modeliyle Karşılaştırmalı Olarak Vergi Hukukunda Evden Çalışma, Ankara, Seçkin, 2021, s. 23, s. 26; **DENİZLİ ÖZTÜRK, Banu**, Türk İş Kanunu’nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Tele Çalışma, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, Sivas, Danışman: Utku ERDAYI, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017, s. 66; **ÖLÇER, Ferit**, “Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, Öneri Dergisi, C. 6, S. 22, 2004, s. 145-146; **ÖZTÜRK İNAL, Beyza**, Uzaktan Çalışma, İstanbul, Platon Plus, 2022, s. 19; **BOZKURT, Deniz**, Türk İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul, Platon Plus, 2022, s. 23.

¹⁰ **KILIAN, Wolfgang/BORSUM, Wolfgang/HOFFMEISTER, Uwe**, Telearbeit und Arbeitsrecht; Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Institut für Rechtsinformatik (IRI) der Universität Hannover, 1986, s. 3; **LENK, Thomas**, Telearbeit, Möglichkeiten und Grenzen einer telekommunikativen Dezentralisierung von betrieblichen Arbeitsplätzen, Berlin, Duncker & Humblot, 1989, s. 22-23. Üner’e göre “*tele*” kelimesinin esas anlamı “*uzaklık*” olmakla birlikte, bu kavramla çalışmanın işverenin işyerinden uzakta görülüyor olmasından çok, “*telekomünikasyon*” ve diğer bilgi teknoloji araçlarının kullanılarak görülüyor olması vurgulanmaktadır. **ÜNER, Büşra Gizem**, “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 25/26, 2022, s. 117.

olmaktadır¹¹. Bu nedenle evrensel bir tele çalışma tanımı mevcut olmamakla birlikte, birbirinden farklı elliye aşkın tele çalışma tanımı olduğu ileri sürülmektedir¹².

Tele çalışma yerine “*sanal çalışma*” (*virtualwork*) veya “*e-çalışma*” (*e-work*) kavramları da kullanılmaktadır¹³. Benzer şekilde tele çalışma kavramının da “*tele işe gidip gelme/telekomünikasyon*¹⁴” (*telecommuting*), “*uzaktan çalışma*¹⁵” (*remote work*), “*esnek çalışma*” (*flexible work*) ve “*elektronik ev çalışması*” (*electronic homework*) gibi kavramların yerine kullanıldığı görülmektedir¹⁶. Bunların yanı sıra, “*mesafeli çalışma*” (*distance working*), “*dağıtılmış çalışma*” (*distributed work*), “*workshifting*”, “*evde çalışma*¹⁷” (*work at home*) gibi kavramlar da “*tele çalışma*”

¹¹ ALP, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, C. 1, İstanbul, 2011, s. 797.

¹² Di MARTINO, Vittorio /WIRTH, Linda, “Telework: A new way of working and living”, International Labour Review, Vol. 129, 1990, s. 530; TOKOL, Aysen, “Covid-19 Salgını Tele Çalışma İçin Bir Dönüm Noktası Mı?”, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S. 19, 2021, s. 2-3; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 39; ÖZTÜRK İNAL, s. 22.

¹³ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı, 29-30 Mayıs 2020, İstanbul, 2020, s. 157. 21. yüzyılda bilginin artık ağ ve bulutta (cloud) saklanabiliyor olmasının yanı sıra, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin etkisiyle işin dünyanın her yerinden akıllı telefon, tablet, dizüstü bilgisayar gibi vasıtalarla ifa edilebiliyor olması nedeniyle, “*uzaktan çalışma*”, “*tele çalışma*” veya “*tele işe gidip gelme*” gibi kavramların söz konusu çalışma biçimini ifade etmekte eksik kaldığı ileri sürülmüştür. Bu kavramların yerine kullanılmak üzere, “*dijital göçebelik*” (*digital nomadism*), “*e-çalışma*” (*e-work*), “*job 2.0*” (*iş 2.0*), “*new ways of work*” (*yeni çalışma biçimleri*), “*workspaces*” (*çalışma dizaynı*), “*work extending technologies*” (*iş uzantılı teknolojiler*) gibi kavramların türetildiği saptanmıştır. ÖZTÜRK İNAL, s. 19-20.

¹⁴ En eksiksiz tanımıyla telekomünikasyon, evde en az yarım saat çalışan, özel, kâr amacı gütmeyen, resmi bir kuruluştaki tam zamanlı olarak çalışan veya zaman zaman serbest meslek sahiplerini de kapsayacak şekilde genişletilmiş olan genel bir kavram olup; söz konusu kavram bu bakımdan, kaygan bir anlama sahiptir. TURNA, s. 23.

¹⁵ Alp’e göre her ne kadar “*uzaktan çalışma*” ifadesi Türkçeye daha uygun bir ifade olsa da “*tele*” ön ekinin “*uzaklık*” şeklindeki asıl anlamının yanında, bu iş görme şeklinde önem kazanan “*telekomünikasyon*” ve “*elektronik bilgi iletişim araçlarının kullanılması*” unsurlarının “*tele çalışma*” terimi ile daha çok vurgulanmış olması nedeniyle, “*uzaktan çalışma*” yerine “*tele çalışma*” kavramının kullanılması tercih edilmelidir. Ayrıca, “*uzaktan çalışma*” ifadesi “*evde çalışma*” ve “*tele çalışma*” kavramlarının üst kavramı şeklinde anlaşılmaya daha elverişli olduğundan, söz konusu çalışmanın evde çalışmadan farklı bir olgu olduğunun vurgulanması bakımından da “*tele çalışma*” teriminin kullanılması tercih edilmelidir. ALP, Tele Çalışma, s. 797. ILO’nun Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Kılavuzunun Türkçe çevirisinde de “*tele çalışma*” kavramının karşılığı olarak “*uzaktan çalışma*” kavramının kullanıldığı görülmektedir. Oysaki ilgili kılavuzun orijinal metninde yer alan tele çalışma tanımı da dikkate alındığında, söz konusu belgenin tele çalışma esas alınarak hazırlandığı ortadadır. Zira ilgili belgede tele çalışma, “*bilgi ve iletişim teknolojilerinin yardımıyla*” elde edilen ve işverenin mekânları (işyeri) dışında gerçekleştirilen bir çalışma olarak tanımlanmıştır.

¹⁶ JACKSON, Paul J. (Ed.) / van der WIELEN, Jos M. (Ed.), Teleworking: International Perspectives From Telecommuting to the Virtual Organisation, London-New York, Routledge, 1998, s. 23; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 66; SOYSAL, Tamer, “Tele Çalışma”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 3, S. 9, 2006, s. 135-136.

¹⁷ Evden çalışma modeli, doktrinde, “*uzaktan çalışma*”, “*evde(n) çalışma*”, “*sanal/ev ofis*” veya “*tele çalışma*” kavramları ile eş anlamlı kullanılmaktadır. ABD’de, bu çalışma modelleri, genel anlamda

kavramıyla birlikte veya bu kavramın yerine kullanılan başkaca kavramlardır¹⁸. Bu terminoloji çeşitliği, genel olarak yukarıda da ifade ettiğimiz üzere tele çalışmanın evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımının bulunmamasından kaynaklanmaktadır¹⁹. Zira tele çalışma, birbirinden farklı bir dizi çalışma şeklini kapsamakta olup, gelişen teknolojiyle beraber sürekli olarak yeni tele çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır²⁰.

Tele çalışmanın hem hukukumuzda hem de yabancı hukuk sistemlerinde farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. İş hukuku alanında en önemli uluslararası kuruluşların başında gelen ILO, tele çalışmayı, *“işin, kısmen ya da tamamen geleneksel işyerinden değişik bir mekânda, kişisel elektronik aygıtların (örneğin bilgisayar, tablet, telefon) kullanımı ile icra edildiği çalışma”* olarak tanımlamıştır²¹.

Alman Hukukunda ise *“tele çalışma”* (telearbeit) kavramının kullanıldığı ilk ve tek düzenleme, § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) (İşyerleri Yönetmeliği) hükmüdür²². Ancak söz konusu hükümde, *“uzaktan çalışma yeri”*nin (Telearbeitsplatz) tanımına yer verilmiş olup, tele çalışma kavramının tanımına ise yer

şemsiye bir kavram olan *“telekomünikasyon”* (telecommuting) kavramı ile ifade edilmekte ve bir anlamda telekomünikasyonun türlerini oluşturmaktadır. **TURNA**, s. 22.

¹⁸ **TOKOL**, Covid-19, s. 2.

¹⁹ **GRAY, Mike /HODSON, Noel /GORDON, Gil**, Teleworking Explained, England, John Wiley & Sons Ltd. 1995, s. 2

²⁰ **TOKOL**, Covid-19, s. 3; **SOYSAL**, s. 136.

²¹ **ÖZTÜRK İNAL**, s. 22. Bkz. **EUROFOUND 2017**, Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work, Joint ILO-Eurofound Research Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union, s. 3,

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf (E.T. 20.04.2023). ILO tarafından yapılan diğer tele çalışma tanımları için bkz. **ILO (2020)**, **Teleworking during the Covid-19 pandemic and beyond**, A Practical Guide, s. 1, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf (E.T. 20.04.2023); **TOKOL**, Covid-19, s. 3

²² Alman İşçi Sendikalar Konfederasyonu (DGB), tele çalışmaya konu işleri iş ve sosyal sigortalar hukukuna ve de öncelikle toplu iş hukukuna bağlı kılacak, işyeri kurulunun birlikte yönetimini güvence altına alacak, işçinin sosyal iletişimini sağlayacak, özel yaşam ile iş yaşamının birbirine istenilmeyen şekilde karışmasını önleyecek ve nihayet işçilere işyerine geri dönme hakkı verecek bir *“Tele Çalışma Yasası”* talep etmiştir, bkz. **BLOMEYER, Wolfgang**, “Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler”, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Çeşme Seminer Yayını, 1994, s. 206-207. Ancak bu talep karşılıksız kalmış ve hâlâ böyle bir yasal düzenleme yapılmamıştır. Bu Yönetmelik 2016 yılında revize edilmeden önce, *işyerleri “işyeri olarak kullanılmak üzere tasarlanmış olmaları şartıyla, bir şirketin tesislerindeki çalışma alanları veya diğer yerler”* olarak tanımlanmıştır. (§ 2 Abs. 1 ArbStättV). Dolayısıyla, bu ifade özellikle dijital çalışmadaki bilgi ve iletişim teknolojisi ile evde çalışmayı kapsamamaktaydı. **YAYVAK NAMLI, İrem**, Dijital Çalışmada İşçinin Korunması: Çalışma Süreleri İle İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul, On İki Levha, 2024, s. 231.

verilmemiştir²³. İlgili hüküm uyarınca tele çalışma yerleri, işverenin çalışanlarla haftalık çalışma süresini ve kuruluş sürecini belirlediği, çalışanın özel alanında kalıcı olarak kurulan işyerleri (bilgisayar iş istasyonları)dir²⁴. Söz konusu hükümde ayrıca, tele çalışma alanının ancak iş sözleşmesi veya bir anlaşma yoluyla çalışma koşulları belirlenmiş ve gerekli olan mobilya, iş ve iletişim araçları işveren tarafından kullanıma hazır hâle getirilmişse kurulmuş olduğunun kabul edileceği ifade edilmiştir²⁵.

İşyerleri Yönetmeliğinde yer alan tele çalışma yerleri tanımından farklı olarak, Alman doktrinde tele çalışma kavramının, bilgi ve iletişim teknolojilerinin desteğiyle, işverenin veya müşterinin bulunduğu yerden uzakta gerçekleştirilen faaliyetleri tanımlamak için kullanılan genel bir terimi ifade ettiği belirtilmiştir²⁶.

²³ İlgili Yönetmeliğin amacı, çalışma yerlerinin tamamında iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin önlemleri belirlemektir. Uzaktan çalışanların da bu Yönetmeliğin kapsamına alınması amacıyla, 2016'da yapılan değişiklikle tele çalışma yerlerinin tanımına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. **YİĞİT, Esra**, "Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları", TAÜHFD, C. 3, S. 2, 2021, s. 137.

²⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu'na göre bu tanım, işyerinin düzenlenmesi bağlamında değerlendirilmelidir. Zira çalışanı muhtemel sağlık risklerine karşı koruması için işverenin önlem alma yükümlülüğü, tele çalışma yerinin tasarımı ve kullanımı üzerinde etkisi olmasına bağlıdır. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 159.

²⁵ Däubler'e göre, İşyerleri Yönetmeliği home office çalışmalar bakımından uygulanmaz. Zira ilgili madde hükmünde yer alan tanım uyarınca, bu Yönetmelik yalnızca son sandalyesine kadar tamamen işveren tarafından kurulmuş ve çalışma saatlerinin sözleşmeyle önceden belirlenmiş olduğu yerler için geçerlidir. Bu sebeple, işçinin kendisine ait çalışma sandalyesini kullanması hâlinde dahi, ilgili madde hükmünde aranan şartların oluşmadığı kabul edilir, **DÄUBLER, Wolfgang**, Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Krise, Rechte und Pflichten im Ausnahmezustand, Frankfurt am Main, Bund-Verlag, 2020, s. 125; Bu konuda ayrıca bkz. **DÄUBLER, Wolfgang**, "Arbeits und Sozialrecht in Corona-Zeiten-deutsche Erfahrungen", Bremen, 2021, s. 3,

https://www.researchgate.net/publication/354372041_Arbeits-und_Sozialrecht_in_Corona-Zeiten_-_deutsche_Erfahrungen (E.T. 20.04.2023). Hekimler'e göre, Däubler'in görüşü uyarınca ancak tüm araçların işverence hazır edilmesi durumunda "tele çalışma" ve "home office" kavramlarının eş anlamlı olarak kullanılması mümkün olacaktır. **HEKİMLER, Alpay**, "Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme", Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, **Alpay HEKİMLER (Ed.)**, İstanbul, Legal, 2021, s. 236. İlgili düzenlemede, *çalışma şartlarının, işveren ve çalışan arasında sözleşmeyle düzenlenmiş olmasına* ilişkin ilk koşulun yanı sıra *çalışma alanında, işveren tarafından gerekli mobilya, iş ekipmanı, iletişim olanakları vb. sağlanmış ve kurulmuş olmasının* ikinci bir koşul olarak aranması, söz konusu Yönetmeliğin dijital (tele) çalışmada uygulanma alanı ve şartları bakımından doktrinde birçok tartışmaya neden olmuştur. Öyle ki kimi görüş, dijital çalışma yerinde de işverenin tüm çalışma ortamını sağlamasını beklemekte; 90/270/EEC sayılı Direktife dayanan kimi görüş yalnızca "ekranın" sağlanmasını yeterli bulmakta; Yönetmeliğin ilgili maddesindeki "gerekli" ekipman ifadesine dayanan kimi görüş ise işverenin bir risk değerlendirmesi yaparak uygunluğunu önceden belirlediği veya işçi tarafından ilgili standartlara uygunluğunun kanıtlandığı, işçiye ait ekipmanın da kural olarak kullanılabileceğini savunmaktadır. Alman Hukukundaki konuya ilişkin tartışmalar hakkında detaylı bilgi için bkz. **YAYVAK NAMLI**, s. 231 vb.

²⁶ **GODEHARDT, Birgit**, Telearbeit: Rahmenbedingungen und Potentiale, Opladen, Westdeutscher, 1994, s. 41; **BAYCIK, Gaye/DOĞAN, Sevil/DULAY YANGIN, Dilek/YAY, Oğuzhan**, "COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler", Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 70, 2021, s. 1687.

Alman Federal Hükümetinin “Info 2000 Raporu” kapsamında da bir tanım bulunmaktadır. Bu Raporda tele çalışma kavramı, “*Arızı olmamak şartıyla, elektronik iletişim araçlarıyla merkezi iş yerine bağlı olan ve münhasıran veya dönüşümlü olarak geleneksel anlamda işyeri dışında bulunan bir çalışma yerinde (mahalle ofisi, uydu ofis, özel ev, mobil tele çalışma) gerçekleştirilen, iş sonuçlarının iletilmesi dâhil olmak üzere bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı her türlü faaliyet*” şeklinde tanımlanmıştır²⁷.

Fransız Hukukunda ise tele çalışmayı da kapsamına alan Fransız İş Kanununun L1222-9 numaralı maddesinde tele çalışma, “*işçi tarafından, işverene ait işyerinde de gerçekleştirilebilecek olan bir işin, iş sözleşmesi kapsamında, bilgi ve iletişim teknolojisi kullanılarak, gönüllü ve düzenli olarak işyeri dışında yerine getirildiği bütün iş organizasyonu biçimleri*” şeklinde tanımlanmıştır²⁸.

Sonuç olarak, tele çalışma kavramı, esas itibarıyla uzaktan çalışmanın bir çeşididir. Tele çalışma kavramına en benzer isme sahip olan ve özellikle ABD’de tele çalışma yerine kullanılan ve bu sebeple tele çalışma kavramıyla genellikle karıştırılan “*telecommuting*” (tele işe gidip gelme) ise, tele çalışmanın bir alt kümesi olup, yalnızca günlük işe gidip gelmenin yerine geçmeyi içermektedir²⁹. Tele çalışma

Alman doktrininde yer alan diğer “*tele çalışma*” tanımları için bkz. **VOGELSANG, Hinrich**, Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 16. Auflage, München, C. H. Beck, 2021, § 164, Rn. 2; **WEDDE, Peter**, Telearbeit: Arbeitsrecht, Sozialrecht, Datenschutz, München, C. H. Beck, 2002, Rn. 1; **LENK**, s. 20-25; **OTTEN, August Wilhelm**, Heim und Telearbeit: Kommentar zum HAG und heimarbeitsrelevanten Normen sowie Erläuterungen zur Telearbeit, München, C. H. Beck, 1996, C, Rz. 12; **KILIAN/BORSUM/HOFFMEISTER**, Forschungsbericht, s. 2-4; **SCHMIDT/ KOBERSKI/TIEMANN/ WASCHER**, § 2, Rn. 73; **SHIPSIDE, Steve**, Flexible and Virtual Working, UK, John Wiley and Sons, 2002, s. 7; **LEHDER, Günter**, Taschenbuch Arbeitssicherheit, 12. Auflage, Berlin, Erich Schmidt, 2011, s. 70; **JÄCKEL, Michael/RÖVEKAMP, Christoph**, Alternierende Telearbeit, Akzeptanz und Perspektiven einer neuen Form der Arbeitorganisation, Wiesbaden, Westdeutscher, 2001, s. 37; **WANK, Rolf**, Arbeitnehmer und Selbstständige, München, C.H. Beck’sche, 1988, s. 291; **STIFTUNG, Wüstenrot (Hrsg.)**, Telearbeit in der postindustriellen Gesellschaft, Stuttgart, W. Kohlhammer, 2000, s. 13 vd.; **RÜCKER, Susanne**, Münchener Vertragshandbuch, Band 6. Bürgerliches Recht II, 8. Auflage, **Sebastian HERRLER (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2020, Anm. 1.

²⁷ **KAUMANN, Anne**, Telearbeit im Internationalen Privatrecht, Band 2, Hamburg, Dr. Kovac, 2004, s. 3. Ayrıca bkz. Info 2000 Raporu, s. 70. <https://dserv.bundestag.de/btd/13/040/1304000.pdf> (E.T.20.04.2023).

²⁸ **AYDINÖZ**, s. 34; **KILIÇ, Gözdenur**, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 15, S. 164, 2020, s. 808.

²⁹ **ILLEGEMS, Viviane/VERBEKE, Alain**, Moving Towards the Virtual Workplace: Managerial and Societal Perspectives on Telework, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2003, s. 1, s. 18; **SOYSAL**, s. 135. Nilles’e göre de telecommuting, bir tele çalışma biçimi olup, her telecommuter bir tele çalışan olmasına karşın her tele çalışan bir telecommuter değildir. **SHIPSIDE**, s. 8. Tele çalışan (teleworker) ve telecommuter ayrımı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **MYLTYKBAYEVA, Arailym**, Kazak ve

istihdam biçimi, tele çalışanın, işini bilgi teknolojisi terminallerini kullanarak işyerinden mekânsal olarak ayrı bir şekilde gerçekleştirmesi ve bu sayede kendisi ile işi veya müşterisi arasında bir telekomünikasyon bağlantısı olması ile karakterize edilmekte ve anılan diğer çalışma biçimlerinden ayrılmaktadır³⁰.

2. Türk Hukukundaki Tanım

Yabancı hukuk sistemlerindeki benzer şekilde, hukukumuzda da tele çalışmanın farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Çalışmamızda doktrinde yer alan bütün tele çalışma tanımlarına yer verilmesinden ziyade, söz konusu çalışma biçiminin genel olarak kabul gören tanımları üzerinde durulması tercih edilmiştir.

Kandemir'e göre tele çalışma, *“çalışanların iş edimlerini düzenli olarak, işverenlerin doğrudan bir denetim ve gözetimi altında bulunmadığı geleneksel (klasik) işyeri dışında herhangi bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığı ile adeta aynı tek bir işyerindeymişler gibi yerine getirdikleri bir çalışma şekli”*dir³¹. Doktrinde yer alan ve genel olarak kabul gören diğer bir tanıma göreyse tele çalışma, *“endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte bilgi teknolojilerinde yaşanan yoğun gelişmelerin iş ilişkilerini ve alışılmış iş organizasyonlarını dönüştürmesi sonucunda ortaya çıkan, işin en azından belirli bir kısmının işin merkez ofislerinden veya üretim imkânlarından uzak bir yerde telematik teknolojileri³² vasıtasıyla yerine getirildiği bir çalışma şekli”*dir³³.

Türk İş Hukuku Çerçevesinde Tele Çalışmanın Düzenlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Sezgi ÖKTEM SONGU, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017, s. 44. Turna'ya göreyse, bugün *“tele çalışma”* kavramı, *“telekomünikasyon”* (telecommuting) çalışma biçimi olarak karşılık bulmakta; telekomünikasyon kavramı ise evde çalışma, tele çalışma, uzaktan çalışma gibi çalışma türlerini kapsayıcı nitelikte, şemsiye bir terim olarak kullanılmaktadır. **TURNA**, s. 23.

³⁰ **KILZ, Gerhard/REH, Dirk A.**, Einführung in die Telearbeit: Ökonomische, rechtliche und soziale Aspekte, Berlin, Berlin Verlag, 1997, s. 15.

³¹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 41.

³² Avrupa Komisyonunun radyo ve telekomünikasyon teknolojileri ile bilgisayarların iletişimde kullanılmasını ifade etmek üzere sıklıkla kullandığı *“telematik teknolojileri”* kavramı, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin bütününe ifade etmektedir. **SOYSAL**, s. 135; **GÜNAY, Arkın**, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal, 2018, dn. 388, s. 82. İletişim teknolojileri ise bilginin işlenmesi ve aktarımı ile ilgili kuram, teknoloji, planlama ve donanımı içeren uygulamalar bütününe ifade etmektedir. **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 221.

³³ **SOYSAL**, s. 135; **CİVAN, Orhan Ersun**, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 7, S.26, 2010, s. 532-533. Doktrinde yer alan diğer *“tele çalışma”* tanımları için bkz. **AYDIN, Ufuk**, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan Kitabevi, 2023, s. 174-175; **AYDIN, Ufuk**, “Tele Çalışma ve Tele Çalışma

Çerçeve Avrupa Sözleşmesi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, Legal, 2008, s. 353; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 229; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 158; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz/SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu**, “Uzaktan Çalışma”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2023, s. 56; **ALP**, Tele Çalışma, 800; **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş**, İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion, 2024, s. 137; **ÖZDEMİR, Erdem**, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, C. 35, S. 3, 2021, s. 14; **CANBOLAT, Talat**, İşçi Buluşları, İstanbul, Beta, 2007, s. 170; **EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra**, İş Hukuku, İstanbul, Beta, 2020, s. 101; **UŞAN, Fatih**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Seçkin, 2024, s. 91; **SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay**, Bireysel İş Hukuku, 12. Baskı, Ankara, Yetkin, 2022, s. 158; **EYRENCİ, Öner/BAKIRCI, Kadriye**, Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul, İTO Yayınları, 2000, s. 27; **İKİZLER**, s. 184; **TUNCAY, Aziz Can**, “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos 2001, s. 27; **ALPAGUT, Gülsevil**, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Prof. Dr. Turhan ESENER III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, **Ender DEMİR (Ed.)**, **Beste GEMİCİ FİLİZ (Ed.)**, Ankara, Seçkin, 2021, s. 319; **UGAN ÇATALKAYA**, Evden Çalışma, s. 133; **ÜNAL ADINIR, Canan**, “Tele Çalışmada Verilerin Korunması”, Muhtelif Yönleriyle Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, **Kemal ŞENOCAK (Ed.)**, Ankara, Yetkin, 2022, s. 960-961; **YAYVAK NAMLI**, s. 13-14; **BOZKURT**, s. 23-24; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 62; **KARA, Serenay**, Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Ankara, Seçkin, 2022, s. 53-55; **ÖNCÜ, Tuncer**, Uzaktan Çalışma, Ankara, Adalet, 2023, s. 18; **ERDOĞAN, Canan**, “Ulaşılama Hakkı”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2023, s. 83; **PİNHAS, Mordo Murat**, Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, 2007, s. 51; **SÜMER, Hâluk Hâdi**, İş Hukuku, 27. Baskı, Ankara, Seçkin, 2024, s. 50; **DOĞAN, Sevil**, “Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılama Hakkı”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV, Kübra **DOĞAN YENİSEY (Ed.)**, **Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 111; **TURNA**, s. 26, s. 202; **KURT, Resul**, 250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021, s. 35; **İNCİROĞLU, Lütfi**, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, 2. Baskı, Ankara, Legal, 2020, s. 193; **TURAN, Bülent**, Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 sayılı İş Kanununa Yansımaları, Onsekiz Mart Üniversitesi SBE, Çanakkale, Danışman: Mahir GÜMÜŞ, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2005, s. 39; **KARAÇÖP, Eda**, “Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma”, İzmir Barosu Bülteni, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, 2020, s. 15; **MYLTYKBAYEVA**, s. 46; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 22-23; **ŞAKAR, Müjdat/ERKAN ŞAHİN, Duygu**, “Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 11, S. 2, 2021, s. 252; **ERKAN ŞAHİN, Duygu**, Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları, İstanbul, Legal, 2022, s. 86; **ÖZKAN KOÇ, Sema Deniz**, İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, Ankara, Adalet, 2022, s. 230-231; **YAVUZ, Arif**, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Nusret EKİN, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1994, s.88; **ÖKTEM SONGU, Sezgi**, Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Polat SOYER, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007, s. 109-110; **ÇÖPOĞLU, Sevda**, Tele Çalışmada İşçinin Hak ve Borçları, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Saim OCAK, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024, s. 4-5; **MİRCAN, Hasan**, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, KTO Karatay Üniversitesi SBE, Konya, Danışman: Yalçın BOSTANCI, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019, s. 43; **AKBIYIK, Taliye**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Halleri ve Kurum Tarafından Yapılan Yardımlar ile Sunulan Hizmetler, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Saim OCAK, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2023, s. 183; **EMİRMAHMUTOĞLU, Melike**, Esneklik Açısından Evde Çalışma İlişkileri, Bahçeşehir Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: A. Can TUNCAY, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015, s. 31; **DEMİREZEN, Esra Ceren**, Çalışma Sürelerinde Esneklik, İstanbul Kültür Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Turhan ESENER, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2018, s. 260-261; **DEMİR, Kübra**, “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 3, 2021, s. 2513-2515; **GÜNAY**, s. 81-82; **ALTUN, Sevda**, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı, Yalova Üniversitesi SBE, Yalova, Danışman: Arkin GÜNAY, Yayınlanmamış Yüksek Lisans

Tezi, 2021, s. 63; **ERDAYI**, s. 1218; **GÖRÜCÜ, İbrahim**, “Tele Çalışma (Evde Çalışma)”, Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar, Ankara, 2018, s. 297-298; **ŞERMET, Begüm**, “İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 123-124, 2014, s. 159; **KUTLU, Merve/UÇAR, Ali**, “Tarafların Hak ve Borçları Kapsamında Koronavirüs Pandemisinde Uzaktan Çalışma”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 259; **ÖZKAN, Zeynep Aslı**, İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 167-168; **ŞAHİN, Barış**, Bireysel İş Hukuku Açısından Bilgi İşçileri, Ankara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Danışman: Levent AKIN, 2016, s. 268-269; **ERAFŞAR, Rabia Büşra**, Bireysel İş Hukukunda Yeni Normal Çalışma Modeli: Evde Çalışma, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: İbrahim AYDINLI, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, s. 16; **ERAFŞAR, Rabia Büşra**, “Türk İş Hukukunda Evden Çalışma”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Y. 7, S. 1, 2022, s. 282, s. 286; **AKSOY, Beyhan**, “Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri”, Ege Akademik Bakış, C. 12, S. 3, 2012, s. 404; **TUNÇ, Yusuf Erdem**, Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları, Ankara, Yetkin, 2022, dn. 30, s. 77; **ÖZER TURAN, Başak**, Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye’de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Selmin KAŞKA, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019, s. 37-38; **GÜRKAN, Elif Seda**, İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Nurşen CANIKLIOĞLU, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2021, s. 407; **ŞANLI, Can**, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Danışman: Mehmet Halis KARAMAN, 2023, s. 9-10; **ULUSOY, Muharrem Emre**, Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, Ankara, Adalet, 2023, s. 69-70; **MENTEŞOĞLU, Mustafa Mert**, Covid-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Uzaktan Çalışma, Karabük Üniversitesi SBE, Karabük, Danışman: İlyas HAŞİMOĞLU, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, s. 22; **CELEBİ DEMİR, Duygu**, “Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, MÜHF-HAD, C. 29, S. 1, 2023, s. 599; **SAĞLAM, Nazlı**, “İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada “Teknostres” Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 1, 2022, s. 218-219; **KÜÇÜK, Doğukan**, Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları, Ankara, Adalet, 2023, s. 126; **AYKAÇ, Hande Bahar**, “Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 223; **ERKANLI BAŞBÜYÜK, Betül**, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı”, MÜHF-HAD, C. 29, S. 1, 2023, s. 659; **BALKIR GÜLEN, Başak**, Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Nurşen CANIKLIOĞLU, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2023, s. 38; **ŞEN, Elif**, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Y. 5, S. 10, 2017, S. 483; **AYDIN, Candan**, Covid-19 Pandemisinde Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evden Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Pelin TUAÇ YILMAZ, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, s. 11-12; **CISTAK, Sena**, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Hediye ERGİN, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, s. 17; **YUYUCU, Hasan**, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya, Danışman: Serdar ORHAN, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, s. 40-41; **ÇIKAR, Şeyda**, Uzaktan Çalışma Sisteminde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma, Kadir Has Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Deniz Ugan ÇATALKAYA, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, s. 11-12; **GÜNEY ERDOĞMUŞ, Kübra**, Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Kazası İle Meslek Hastalığı Açısından Hukuki Sorumluluğu Ve İşveren Sorumluluk Sigortası, İstanbul, On İki Levha, 2024, s. 35-36; **ARSLAN, Karsu**, Evde Tele Çalışan İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul, On İki Levha, 2024, s. 18-19; **TOSUN, Tarık Gökhan**, İşçinin Özel Hayatının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, Danışman: Nurşen CANIKLIOĞLU, 2024, s. 391; **ZEHIROĞLU, Şeyma**, Türk ve Alman Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı, İstanbul, On İki Levha, 2024, s. 74; **PEHLİVAN, Metin**, “Uzaktan Çalışma”, Dijital İş Hukuku Uygulamaları, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2024, s. 249-250; **TUNCA, Merda Elvan**, “İşçinin Ulaşılamama Hakkı”, Dijital İş Hukuku Uygulamaları, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2024, s. 279; **GERÇEK, Sevcen Günsu**, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman:

Süzek'e ve bizim de katıldığımız görüşe göre ise, bu çalışma şekli “İşçinin, işveren tarafından iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini bilgi ve iletişim teknolojileri araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini” ifade etmektedir.³⁴. Zira 4857 sayılı Kanunda yer alan tele çalışma tanımı da bu şekilde yapılmış olup, kanımızca da bir çalışmanın tele çalışma olarak kabulü, işin işverenin organizasyonu kapsamında, geleneksel anlamda (klasik/fiziki) işyerinden uzakta ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımıyla ifasına bağlıdır. Nitekim organizasyon, mesafe ve teknoloji unsurları olmaksızın, bir çalışmanın tele çalışma olarak nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır³⁵. Ayrıca, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere, tele çalışmaya ilişkin ulusal düzenlemelerimizde tele çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması da açıkça öngörülmüştür³⁶.

B. Tele Çalışmanın Unsurları

Her ne kadar tele çalışma, yaygınlaşmakta olan bir çalışma şeklini teşkil ettiğinden doktrinde tele çalışma kavramına ilişkin tanım birliği bulunmasa da tele çalışmanın unsurları bakımından doktrinde birlik bulunduğunu söylemek mümkündür³⁷. Anne de BEER ve Gerard BLANC tarafından gerçekleştirilmiş olan tele çalışmanın elli tane tanımına ilişkin bir analiz, tele çalışma kavramının

Arzu ARSLAN ERTÜRK, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024, s. 37; GÜVEN, Kıvanç, Uzaktan Çalışma Sözleşmesi, Başkent Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: Mustafa KILIÇOĞLU, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024, s. 13; ÇAKIRLI, Onur, İş Hukuku Açısından Dijital Platform Çalışma İlişkisi, İzmir Ekonomi Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Zeynep ŞİŞLİ, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, s. 118; ARSLANTAŞ, Simge, Platform Çalışması Ve Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü, İzmir Ekonomi Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: S. Alp LİMONCUOĞLU, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 11-12; GÜÇLÜ, Hamide Merve, “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 21, S. 81, 2024, s. 92; YILDIRIM, Karsu, Pandemi Kapsamında Uzaktan Çalışma, Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eskişehir, Danışman: Özgür OĞUZ, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2024, s. 29; ERDAL, Ecem, Uzaktan Çalışmada İşçinin Özel Hayatının Korunması, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir, Danışman: Zeynep ŞİŞLİ, 2024, s. 38; ANIKAYDIN, İlayda, “İş Hukukunda Tele Çalışma”, 2022, s. 2-4, https://www.researchgate.net/publication/358347076_IS_HUKUKUNDA_TELE_CALISMA, (E.T. 20.04.2023).

³⁴ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 291.

³⁵ Tele çalışmanın unsurları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. I., Kıs. I, Baş. (B).

³⁶ Tele çalışma sözleşmesinde yazılı şekil şartı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kısım I, Baş. (C).

³⁷ GÖRÜCÜ, s. 298.

“organizasyon”, “mekân” ve “teknoloji” olmak üzere üç temel unsura dayandığını ortaya koymuştur³⁸. Söz konusu tanımların yüzde altmışından fazlası, bu unsurlardan en az ikisinin birleşimine dayanmaktadır³⁹. Doktrinde yer alan hâkim görüş de tele çalışmanın söz konusu üç unsurdan oluştuğu yönündedir⁴⁰.

³⁸Di MARTINO/WIRTH, s. 530; AGUILAR GONZALVEZ, María Cristina, Work-Life Balance and the Economic Crisis: Some Insights from the Perspective of Comparative Law (Volume II: The International Scenario), MELLA MENDEZ, Lourdes (Ed.) /SERRANI, Lavinia (Ed.), UK, Cambridge Scholars Publishing, 2015, s. 264; ERDEM, Ziya, Tele Çalışma, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2004, s. 53; AYDIN, Tele Çalışma, s. 352; EYRENCİ/BAKIRCI, s. 27; TOKOL, Covid-19, s. 3; TOKOL, Aysen, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 5, S. 1, 2003, s. 1; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 229; İKİZLER, s. 184; CİVAN, s. 533; TURAN, s. 39; ALKAN MEŞHUR, H. Filiz, Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi, Selçuk Üniversitesi FBE, Konya, Danışman: Çiğdem ÇİFTÇİ, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2006, s. 22.

³⁹Di MARTINO/WIRTH, s. 530; AGUILAR GONZALVEZ, s. 264; ERDEM, Tele Çalışma, s. 53; ALKAN MEŞHUR, İstihdam, s. 22-23.

⁴⁰AYDIN, Bireysel, s. 175; AYDIN, Tele Çalışma, s. 352-353; ALP, Tele Çalışma, s. 798; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 101; CEYLAN, Ebru, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, M. Turgut ÖZ (Ed.), Ankara, Seçkin, 2023, s. 414; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 56; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 224; ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 13; UGAN ÇATALKAYA, Evden Çalışma, s. 134; ALPAGUT, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 319; AYDINÖZ, s. 33; AYKAÇ, s. 223; ÖNCÜ, s. 18; ÖZKAN, s. 169; TOLU YILMAZ, Hazal, Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından), İstanbul, On İki Levha, 2023, s. 394; TAN, Gizem, Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Başkent Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: Emine TUNCAY KAPLAN, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007, s. 39; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 67, s. 73; ERGÜNEŞ EMRAĞ, Seda, “4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 13, S. 51, 2016, s. 1418; ŞAHİN, s. 269; BOZKURT, s. 30; MİRCAN, s. 181; MYLTYKBAYEVA, s. 45-46; ALTUN, s. 64; KOÇ TANGÜN, Sedef, “Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV, Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.), İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 270; DOĞAN, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Ankara, Seçkin, 2016, s. 300; DEMİREZEN, s. 261; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 31; AKBIYIK, İş Kazası, s. 183; BALKIR GÜLEN, s. 39; DEMİR, İSG, s. 2513; GÖRÜCÜ, s. 298; ÖZER TURAN, s. 38; ŞANLI, s. 10; ULUSOY, s. 69; ÇELEBİ DEMİR, s. 599; KÜÇÜK, s. 126; ; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 660; ÇIKAR, s. 12; ERDOĞAN, s. 80; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 37-38; GÜÇLÜ, s. 92; TOMBAŞ, Safiye Saliha, Yeni İstihdam Yöntemleriyle Çalışanların Sigortalılığı, Ankara, Yetkin, 2022, s. 296; AYDIN, Evden Çalışma, s. 12; ARSLAN, s. 20; AĞAR, Fethiye Nur, Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, Danışman: Haluk Hâdi SÜMER, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, s. 20; KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Hukukunda Esneklik, Ankara, Bilge Yayınevi, 2021, s. 82; YÖNT, bkz. <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023). Home Office çalışma bakımından aynı yönde bkz. TUNCAY, Aziz Can, “Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 18, S. 69, 2021, s. 29. Erol’a göre, tele çalışma kavramına ilişkin doktrinde yer alan tanımlarda, “mekân”, “bilgi teknolojisi” ve “tele çalışanın işverene bağımlılık derecesi” unsurları göz önünde bulundurulmaktadır. EROL, Abdullah, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Ankara, Seçkin, 2020, s. 178. Şermet’e göre, tele çalışmanın dört unsuru bulunmaktadır. Bu unsurlar, tele çalışanın işverence oluşturulan bir organizasyon çerçevesinde çalışması, işi tamamen ya da kısmen işyerinden farklı bir yerde yapması, bir işverene bağlı olarak iş sözleşmesiyle çalışması ve işini tamamen veya kısmen iletişim teknolojileri ile yerine getirmesidir. ŞERMET, s. 159. Erkan Şahin’e göre ise tele çalışmanın unsurları, “çalışmanın işyeri dışından yani uzaktan yapılması” ile “işin bilgi ve iletişim teknolojileri

1. Organizasyon (Örgüt) Unsuru

Tele çalışmanın unsurlarının başında, “organizasyon” (örgüt) unsuru gelmektedir⁴¹. Organizasyon, tele çalışanın, işverenin emir ve talimatlarıyla bağlı bulunması, işverenin kurmuş olduğu ve işletme riskini üstlendiği alım, üretim ve satım düzeninin bir parçası olması anlamına gelmektedir⁴². Diğer bir ifadeyle, tele çalışmanın başlıca unsurlarından birini teşkil eden organizasyon kavramı, bir iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun ifasına ilişkin bir düzene karşılık gelmektedir⁴³. Örgütsel bir bütünü ifade eden iş organizasyonu kavramı, mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işgücünden oluşan sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi ifade eden “işyeri” kavramına göre daha geniş bir kavramdır⁴⁴.

Tele çalışmanın varlığından söz edebilmek için, çalışmanın sürekli ve düzenli olarak işverenin organizasyonu kapsamında yapılması gerekmektedir⁴⁵. Çalışanın

aracılığıyla gerçekleştirilmesi” olmak üzere iki tanedir. **ERKAN ŞAHİN**, s. 86-87. Pehlivan’a göre, tele çalışmayı diğer çalışma türlerinden ayıran unsurlar yazınlık, yer (mekân), teknolojik iletişim araçlarının kullanımı ve işverenin organizasyonunda gerçekleştiriliyor olmasıdır. **PEHLİVAN**, s. 250. Alman Hukukunda ise tele çalışmanın üç unsur ile karakterize edildiği ileri sürülmekte olup, bu unsurlar, işin işverenin işyeri dışında ifa edilmesi; bu ifanın ara sıra değil, düzenli olması; merkezi olmayan işyerinde, sabit bilgisayar, dizüstü bilgisayar gibi bilgi teknolojisi cihazlarının kullanılması ve bunların yardımıyla iş sonuçlarının işverene iletilmesi şeklinde sıralanmıştır. **DÄUBLER, Wolfgang**, Internet und Arbeitsrecht, 4. Auflage, Frankfurt am Main, Bund-Verlag, 2013, s. 269.

⁴¹**ÜNER**, s. 120. Aykaç’a göre, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenen uzaktan çalışma tanımında da bu çalışma biçiminin ayırt edici unsuru olarak “iş organizasyonu” kriteri belirlenmiştir. **AYKAÇ**, s. 223.

⁴²**İKİZLER**, s. 184-185.

⁴³**AYDINÖZ**, s. 33; **FIRAT, Ceren**, Basın İş Hukukunda Uzaktan Çalışma ve Dijitalleşme, Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: İhtar URHANOĞLU, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022, s. 15. Küçük’e göre, iş organizasyonu, işçinin işverenin işyeri dışında iş görmesi nedeniyle işverenin yönetim hakkını yeterince kullanamamasına karşın, işverenin kurmuş olduğu organizasyon içerisinde yer alarak işverene olan bağlılığının devamını sağlamasıdır. **KÜÇÜK**, s. 127.

⁴⁴**DOĞAN**, Bağımlılık, s. 207.

⁴⁵**WEDDE, Peter**, “Aktuelle Rechtsfragen der Telearbeit”, NJW 1999, s. 527; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 230; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 101; **AYDIN**, Bireysel, s. 175; **ALP**, Tele Çalışma, s. 799; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 56; **AYDINÖZ**, s. 63; **YAYVAK NAMLI**, s. 53; **PEHLİVAN**, s. 251; **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 254; **ERKAN ŞAHİN**, s. 89; **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 660; **ERDOĞAN**, s. 83; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 37; **ÇÖPOĞLU**, s. 8; **ÖZDEMİR, Olgu**, “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, UAÜHFD, C. 4, S. 8, 2016, s. 86; **MYLTYKBAYEV**, s. 91; **KARAÇÖP**, s. 15; **DEMİR, İSG**, s. 2515; **ARSLAN**, s. 20; **YILDIRIM**, s. 65. Uzaktan çalışmaya ilişkin düzen unsurunun sağlanması bakımından, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 5. maddesinin 2. fıkrasında, işin süresinin ve ifa yerinin de uzaktan çalışma sözleşmesinde belirlenmesi öngörülmüştür. **KARA**, s. 28. “Tele çalışma, düzenli olarak işyeri dışında gerçekleştirilmelidir ancak örneğin ev ve işyerinde dönüşümlü olarak da gerçekleştirilebilir.”. **HEENEN, Norbert**, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2, 3.

düzensiz şekilde, arada sırada bir bilgisayar veya veri ağı gibi bilgi ve iletişim teknolojilerini iş aracı olarak kullandığı işyeri dışındaki çalışmaları, tele çalışma olarak kabul edilemez⁴⁶. Örneğin, işçinin zaman zaman evde veya bir tren yolculuğu esnasında bilgisayarı aracılığıyla bir süre çalışması, yaptığı çalışmanın tele çalışma olarak nitelendirilmesi bakımından tek başına yeterli değerlidir⁴⁷. Zira bu gibi durumlarda, çalışma düzeninin belirli amaçlarla yeniden biçimlendirilmesini ifade eden “*organizasyon*” unsurundan söz edilemez⁴⁸. Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşmasında⁴⁹ yer alan tele çalışmaya ilişkin tanımda da bir çalışmanın tele çalışma olarak nitelendirilebilmesi için işin işyeri dışında ifasının düzenli şekilde gerçekleştirilmesi aranmıştır⁵⁰. ETUC tarafından hazırlanan “*Voluntary agreement on telework*” isimli kılavuzda da müzakereler esnasında işveren tarafının, kavramı sınırlandırmak ve eşit uygulama yapılmasını sağlamak amacıyla, işyeri dışında geçen çalışma süresi ya da iş saatine ilişkin bir baraj getirmek istediği; ancak işçi konfederasyonlarının bunun yerine “*düzenlilik*” ölçütünü kabul ettiği ifade edilmiştir⁵¹. Yine Belçika, Fransa ve Lüksemburg gibi ülkelerde yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmelerinde de işin düzenli olarak işyeri dışında yerine getirilmesi koşullarına yer verilmiştir⁵².

Tele çalışan, her ne kadar teknolojik araçlar vasıtasıyla işyerinden farklı bir mekânda iş görme borcunu yerine getiriyor olsa da bu durum tele çalışanın iş organizasyonu dışında olduğu anlamına gelmemekte ve kendisini bağımsız bir çalışan

Auflage, Reinhard RICHARDI (Hrsg.), Otfried WLOTZKE (Hrsg.), Hellmut WIBMANN (Hrsg.), Hartmut OETKER (Hrsg.), München, C.H. Beck, 2009, § 316, Rn. 1.

⁴⁶ WEDDE, Aktuelle Rechtsfragen, s. 537; ALP, Tele Çalışma, s. 799; AYDINÖZ, s. 63; MYLTYKBAYEV, s. 91.

⁴⁷ YİĞİT, s. 138.

⁴⁸ AYDINÖZ, s. 63.

⁴⁹ İlgili Anlaşma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 1, Kıs. V, Baş. (A), Alt Baş. (2).

⁵⁰ DULAY YANGIN, Dilek, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, 2016, s. 150.

⁵¹ AYDINÖZ, s. 64; ETUC interpretation guide, s. 10. İlgili kılavuz için bkz.

https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf (E.T. 20.04.2023).

⁵² AYDINÖZ, s. 64. Örneğin Lüksemburg’da 2020 yılında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin tele çalışmanın tanımına ilişkin 1. maddesinde, ilgili sözleşmenin amaçları doğrultusunda, tele çalışmanın öngörülemez olaylarla başa çıkmak için yapıldığı durumlarda veya tele çalışmanın, işçinin normal yıllık çalışma süresinin ortalama yüzde onundan daha azını temsil etmesi hâlinde, tele çalışmanın düzensiz yani ara sıra yapıldığının kabul edileceği öngörülmüştür. İlgili maddenin devamındaysa, bu maddede sayılanların dışında kalan diğer durumlarda tele çalışmanın düzenli olarak yapıldığının kabul edileceği belirtilmiştir. İlgili toplu iş sözleşmesi için bkz. <http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-20-T%C3%A9%C3%A9travail-Convention-OGBL-LCGB-UEL.pdf> (E.T. 20.04.2023).

kılmamaktadır⁵³. Zira tele çalışan, işverenin talimatları doğrultusunda ve işverenin istediği şekilde işi yapmakla ve işin sonucunu işverene sunmakla yükümlüdür⁵⁴. Ayrıca tele çalışan, işi geleneksel anlamda işyeri dışında yürütüyor olsa dahi teknoloji sayesinde işveren tarafından denetlenebilmektedir⁵⁵.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, serbest çalışmanın tele çalışmanın önemli bir bölümünü oluşturduğunu ileri süren araştırmalar doğrultusunda, tele çalışan ve işveren arasındaki “sözleşme ilişkisi” (sözleşmesel düzenlemeler) de tele çalışmanın başlıca unsurlarından birini teşkil etmektedir⁵⁶. Dolayısıyla tele çalışmanın mutlaka iş sözleşmesi çerçevesinde yapılması gerekmediği, kendi kendini istihdam eden kimseler (serbest meslek sahipleri) tarafından da yapılabileceği ifade edilmektedir⁵⁷. Tele çalışanın bağımsız karar verebildiği, müşterilerini serbestçe seçtiği, satış fiyatını kendisinin belirlediği, ürünü kendisinin pazara arz ettiği, işletme risklerini kendisinin üstlendiği durumlarda serbest çalışma söz konusu olmaktadır⁵⁸. Doktrinde, bu unsurları taşıyan tele çalışanların, girişimci olarak nitelendirilebileceği ileri sürülmüştür⁵⁹. Benzer şekilde yabancı hukuk sistemlerinde de tele çalışanların hukuki statüleri bakımından netlik bulunmamakta olup, tele çalışanların işçi olarak değerlendirilmesi mümkün olduğu gibi, bunların işçi benzeri kimse⁶⁰, evde çalışan

⁵³ İKİZLER, s. 185; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 73.

⁵⁴ İKİZLER, s. 185; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 73-74. Canbolat’a göre, bu nedenle, tele çalışanların buluşları hakkında da işçi buluşlarına ilişkin hükümler uygulanacaktır. CANBOLAT, Buluşlar, s. 170.

⁵⁵ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1415.

⁵⁶ HADDON, Leslie/BRYNIN, Malcolm, “The Character of Telework and the Characteristics of Teleworkers”, New Technology, Work and Employment, Vol. 20, No. 1, 2005, s. 4.

⁵⁷ Di MARTINO/WIRTH, s. 539; RÜCKER, Anm. 3; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 43; YAYVAK NAMLI, s. 48-49 İKİZLER, s. 183; TAN, s. 39; TURNA, s. 26. Tele çalışan, belirtilen durumlarda “bağımsız çalışan” (selbständig) olarak kabul edilmektedir: 1) Serbest çalışan olarak, çalışma saatlerini, çalışma yerini ve iş performansının şeklini bağımsız olarak belirleyebiliyorsa, 2) bir girişimci olarak, dâhili ve harici bir işletme organizasyonuna sahipse. SCHAUB, Günther, “Heim und Telearbeit sowie bei Dritten beschäftigte Arbeitnehmer im Referenten-und Regierungsentwurf zum BetrVG”, NZA 2001, s. 364. Tele çalışmanın mutlaka bir iş ilişkisi aracılığıyla gerçekleştirilmesi gerekmez. Tele çalışan, yalnızca işçi kavramının genel gerekliliklerini yerine getiriyorsa, yani talimatlara bağlı ve bu nedenle kişisel olarak da bağımlı bir iş yapıyorsa işçi sıfatını haizdir. Bununla birlikte, tele çalışmanın yasal dayanağı bir hizmet sözleşmesi, iş sözleşmesi veya bir evde çalışma sözleşmesi olabilir. PLETKE, Matthias/SCHRADER, Peter/SIEBERT, Jens/THOMS, Tina/KLAGGES, Rhea-Christina/TEUBERT, René, Rechtshandbuch Flexible Arbeit, Flexible Beschäftigungsverhältnisse, Personalanpassung, Vergütungssysteme, Arbeitszeitmodelle, Aufgabenänderung, 2. Auflage, München, C.H. Beck, 2022, Rn. 1027.

⁵⁸ CİVAN, s. 547; CANBOLAT, Buluşlar, s. 171; İKİZLER, s. 183.

⁵⁹ CİVAN, s. 547.

⁶⁰ İşçi ile bağımsız çalışan arasında üçüncü bir kesimi oluşturan ve işverene ekonomik olarak bağımlı olan, evde çalışanların da bu kapsamda olduğu “işçi benzeri kimse” olarak nitelendirilen çalışanlar 1974 tarihli Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanununda (§ 12 a TVG) tanımlanmıştır. Buna göre bu kişiler,

veya bağımsız çalışan⁶¹ olarak da değerlendirilebildikleri görülmektedir⁶². Bu statü farkı ise, tele çalışanın hangi yasal düzenlemelerden yararlanacağı hususunda etkisini göstermektedir. Örneğin, Alman Hukukunda tele çalışan, “işçi” olarak kabul edilmesi hâlinde iş kanunu kapsamında tam korumadan; “evde çalışan” olarak kabul edilmesi hâlindeyse yalnızca tatil hakkı, özel ihbar süreleri ve hastalık maaşı hakkı gibi belirli alanlarda korumadan yararlanacaktır. Bağımsız çalışan veya işçi benzeri kimse olarak kabul edilmesi durumundaysa, tele çalışan bireysel iş hukuku anlamında herhangi bir korumadan yararlanamayacaktır⁶³.

Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız görüş uyarınca, kişi bilişim teknolojilerinden yararlanarak çalışıyor olsa dahi, kendi ad ve hesabına çalışıyorsa; işverenin iş organizasyonuna katkı sağlamasına rağmen bağımsız bir girişimci niteliği taşıyorsa, işçi sıfatı taşımayacağı gibi tele çalışan kategorisi kapsamı dışında kabul edilmelidir⁶⁴. Diğer bir ifadeyle, hiçbir işverene bağlı olmaksızın kendi kendine evinde çalışan kimse, “bağımsız çalışan” (self-employed) statüsünde olup, tele çalışan olarak

ekonomik olarak bağımlı olan, bir işçiyle karşılaştırılabilir şekilde sosyal koruma ihtiyacı içinde bulunan ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerini herhangi bir işçi çalıştırmaksızın tek başına yerine getiren kimselerdir. **DULAY**, s. 89-90. Alman Hukukunda ara bir kategori oluşturan ve işçi benzeri (Arbeitnehmerähnliche) olarak nitelenen kişilerin temel özelliği, kendi adlarına ve hesaplarına bağımsız çalışmakla birlikte, iş sahibine ekonomik olarak bağımlı olmalarıdır. **BAYSAL, Ulaş**, “Dijital Zamanlarda Toplu İş Sözleşmesi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 487. İşçi benzeri kimseler, sosyal korumaya muhtaç olmalıdır ve bu kişiler, kişisel bağımsızlık ile karakterize edilirken aynı zamanda bir müşteriye ekonomik olarak bağımlı olan kimselerdir. **LENK**, s. 166. Türk Hukuku bakımından özel bir kanuni düzenleme bulunmadıkça dijital çalışan kişinin “işçi benzeri” olarak tanımlanmasının mümkün olmadığı yönünde ayrıca bkz. **YAYVAK NAMLI**, s. 84.

⁶¹ Alman Hukukunda, Türk Hukukunda olduğu gibi, işçi ile bağımsız çalışanların tabi oldukları kurallar oldukça farklıdır. Dijital çalışmanın bağımsız çalışma olarak kabulü hâlinde bu çalışma biçimiyle çalışanlar, İş Hukukunun işçiler için öngördüğü feshe karşı koruma, dinlenme hakkı, iş güvencesi vb. koruyucu düzenlemelerden yoksun kalabilecekler; asgari ücrete tabi olmayacaklarından, işçilere göre daha düşük gelir elde etme ihtimaliyle de karşı karşıya kalabileceklerdir. **YAYVAK NAMLI**, s. 88-89.

⁶² **KOCH, Ulrich**, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Band 51, 23. Auflage, **Rudi MÜLLER-GLÖGE (Hrsg.), Ulrich PREIS (Hrsg.), Ingrid SCHMIDT (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2023, § 5, Rn. 11; **GODEHARDT**, s. 207; **EROL**, s. 179; **CİVAN**, s. 542.

⁶³ **GODEHARDT**, s. 239.

⁶⁴ **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 287; **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 354; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1415-1416; **EMİRMAHMUTOĞLU**, s. 33. İkizler’e göre, tele çalışan organizasyonun bir parçası değil de bağımsız bir girişimci ise yani ürün sunduğu kişi, diğer ürün sunduğu kişilerden biri ise, taraflar arasında bir iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemeyecektir. Bu durumda taraflar arasındaki ilişkinin istisna akdi hükümlerine göre değerlendirilmesi gerekir. **İKİZLER**, s. 185. ILO’nun COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Kılavuzunda da ilgili kılavuzun esas olarak iş ilişkisi içinde olan çalışanlar için geçerli olduğu ve birkaç istisna dışında serbest çalışanlar için uygulanmayacağı belirtilmiştir. **ILO (2020), Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond**, s. 2. Bozkurt tarafından yapılan tanıma göre de “tele çalışan”, “işverene iş sözleşmesi kapsamında bağlı”, iş görme edimini teknolojik araçlar vasıtasıyla ve işyeri dışında bir ortamda ifa eden kişidir. **BOZKURT**, s. 23.

nitelendirilemez⁶⁵. Nitekim 4857 sayılı Kanunun⁶⁶ 14. maddesinin 4. fıkrasında da uzaktan çalışmanın ve dolayısıyla tele çalışmanın iş ilişkisine dayandığı açıkça ifade edilmiştir. Gerçekten de 4857 sayılı Kanun anlamında da bir çalışmanın “*uzaktan çalışma*” olarak tanımlanabilmesi için işçinin “*işverene ait iş organizasyonu*” kapsamında iş görmesi gerekmekte olup, bu unsur esasen işçinin işverene kişisel/hukuki bağımlılığını, dolayısıyla da “*işçi*” niteliğini ortaya koymaktadır⁶⁷. Dolayısıyla, işverenin iş organizasyonu kapsamında gerçekleştirilen çalışmalarda söz konusu olan bağımlılık unsuru nedeniyle, iş sözleşmesinin mevcudiyeti de kabul edilmelidir⁶⁸. Nitekim ilgili Kanunda, işyerinin, “*iş organizasyonu kapsamında bir bütün*” olarak tanımlanmasıyla da işyeri dışında çalışanların işverenin iş organizasyonu kapsamında yer almaları koşuluyla, tartışmalı olan statülerinin “*işçi*” olarak yorumlanmasına elverişli bir düzenleme getirilmek istenmiştir⁶⁹. Ayrıca, 6715 sayılı Kanunun⁷⁰ 2. maddesinin gerekçesinde yer alan, “*Uzaktan çalışma, işçinin mal ve hizmet üretmek amacıyla işyeri dışında, işverenin gözetiminden uzak bir mekânda iş edimini sunduğu ve bunun karşılığında işverenden ücret aldığı iş ilişkisidir. Uzaktan çalışma iş ilişkisinde, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları varlığını sürdürmektedir.*” ifadesi de bu görüşü destekler niteliktedir. Zira ilgili Kanunun genel gerekçesinde uzaktan çalışmanın işverenin birebir yönetimi ve denetimi olmaksızın

⁶⁵ **SOYSAL**, s. 136. Tuncay’a göre, hangi tür olursa olsun tele çalışmanın bağımsız olarak yapılması mümkün olup, bu durumda iş sözleşmesinden söz edilemeyecek olmasına karşın, eser sözleşmesinden söz edilebilmesi mümkündür. **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 43. Şahin’e göre, tele çalışma, evde çalışmaya benzer şekilde yalnızca işin ifası bakımından farklı bir yöntem oluşturmakta, işçinin istihdam statüsünü değiştirmeyi gerekli kılmamaktadır. **ŞAHİN**, s. 282. Aydınli’ya göre, tele çalışma ilişkisinde işverene olan bağımlılık iletişim araçları ile sağlandığından, ortada bir hizmet akdi ilişkisi mevcuttur. **AYDINLI, İbrahim**, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, Demiryol İş-Eğitim Yayınları, 2001, s. 183.

⁶⁶ 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu (RG. 10.06.2003-S. 25134).

⁶⁷ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 137; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1415; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 84; **KARA**, s. 28; **ÖZKAN**, s. 166; **ÜNER**, s. 120. Ceylan’a göre, evde hizmet sözleşmesi bakımından da gerek 6098 sayılı Kanunun 461. maddesinin 1. fıkrasında gerekse 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasında yer alan tanımda işçinin işverene bağımlı olarak çalışmasından söz edilmemiş olmasına karşın, 4857 sayılı Kanunun ilgili maddesinde yer alan “*iş organizasyonu*” ifadesi, bağımlılık unsurunu belirtmektedir. **CEYLAN**, s. 414. Fiziken bir işyerinde bulunarak iş görmese de işverenin iş organizasyonuna bağlı olarak çalışan bir uzaktan çalışanın “*işçi*” sıfatını haiz olduğu yönünde bkz. **GERÇEK**, s. 55. Dijital çalışanın “*işçi*” sayılması için çalışanın bir işverenin iş organizasyonu içerisinde, işçi sıfatına sahip kişi tarafından yapılması gerekir. Örneğin, çalışanın işverene sürekli bir çevrimiçi bağlantısı varsa ve çalışan oturum açma ve kapatma gibi çalışma şartlarına tabi ise bir istihdam ilişkisinden söz edilebilir. **YAYVAK NAMLI**, s. 49. Tele çalışmada bağımlılık hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 1, Kıs. VIII.

⁶⁸ **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 292.

⁶⁹ **DULAY**, s. 96.

⁷⁰ 06.05.2016 tarihli ve 6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (R.G. 20.05.2016-S. 29717).

yapılmakta olduğunun belirtilmesine karşın, uzaktan çalışmayı düzenleyen 2. maddesinin gerekçesinde, bu çalışma biçiminde iş görme ve ücretin yanı sıra bağımlılık unsurunun da varlığını sürdürdüğü ifade edilmektedir⁷¹. Yine, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin⁷² 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde de uzaktan çalışanın, iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren “işçi” olarak tanımlanması da uzaktan çalışma başlığı altındaki çalışma türlerinde iş görenlerin işçi sıfatını haiz olduklarını gösterir niteliktedir⁷³.

Bağımlılığın işyerinde çalışan bir işçiye göre daha zayıf olması da tele çalışanın işçi niteliğini değiştirmemektedir⁷⁴. Ayrıca, tele çalışanların işçi kabul edilmesi bakımından, işin niteliği ve nasıl yapıldığı bir önem taşımamakta ve iş sözleşmesine göre çalıştıklarının tespit edilmesi şartıyla tele çalışanlar işçi sıfatını kazanmaktadırlar⁷⁵. Alman Hukukunda yer alan hâkim görüş uyarınca da iş sözleşmesi ile tele çalışma yapma borcu üstlenmiş olan kişi, işverenin mekânsal emir ve talimatlarından bağımsız hareket etmekte olsa da, kişisel bağımlılığın da bir göstergesi olarak işverenin iş organizasyonu kapsamında yer almaktaysa işçi statüsünü

⁷¹ 6715 sayılı Kanunun genel gerekçesi için bkz.

<https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (E.T. 20.04.2023).

⁷² Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (RG.10.03.2021-S. 31419).

⁷³ Hukuki ve kişisel bağımlılık ile iş organizasyonu içerisinde iş gören uzaktan çalışanların, İş Kanunu kapsamında işçi olduğu yönündeki benzer görüş için bkz. **TOMBAŞ**, s. 300. Ev eksenli çalışma, geleneksel evde çalışma ve evde tele çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu ayrımı önemli kılan ise çalışanın hukuki statüsüdür. Evde çalışma işverene olan bağımlılık ilişkisi nedeniyle bağımsız çalışanları dışlarken, işçileri ve işçi benzeri çalışanları kapsamaktadır. Tele çalışmada ise işverene olan bağımlılık ilişkisi nedeniyle “yalnız işçiler” bu çalışmanın kapsamına girmektedir. **KÜÇÜK**, s. 127. Ev eksenli çalışanların, ev esaslı tele çalışanlardan farklı olduğu yönünde ayrıca bkz. **TURAN, Ercan/PAKİN AKIN, Ebru**, “Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği Üzerine Değerlendirmeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 4, S. 12, Aralık 2008, s. 188 vd.

⁷⁴ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1415. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, tele çalışmada tele çalışanın işverenin iş organizasyonuna teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla dâhil olması, bu çalışma biçiminde bağımlılığı zayıflatmaktan ziyade şeklini değiştirmekte, fiziki mekân (işyeri) esaslı bağımlılık yerine teknoloji yardımıyla kurulan bir bağımlılık ortaya çıkmaktadır. **ALP**, Tele Çalışma, s. 807-808; **ÖNCÜ**, s. 48; **GERÇEK**, s. 158-159. Şen’e göre de tele çalışmanın 4857 sayılı Kanun kapsamına girip girmediğinin tespiti bakımından iş organizasyonunun dâhilinde olup olmadığına bakılmalıdır. Tele çalışmada işveren internet bağlantısı sayesinde yazışma, evrak ve veri gönderme, hatta görüntülü iletişim olanakları ile yönetim ve denetimi sağlamakta olduğundan bu çalışma biçiminde hukuki bağımlılığın olduğu açıktır ve tele çalışma sözleşmesi, bir iş sözleşmesi türünü teşkil etmektedir. **ŞEN**, s. 484.

⁷⁵ **AYDINÖZ**, s. 34; **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 369; **FIRAT**, s. 13; **ÖNCÜ**, s. 61. “Tele çalışma, iş akdine dayalı bir çalışma şekli olduğundan tele çalışan işçi statüsündedir.”. **ŞERMET**, s. 160. “Uzaktan çalışmada taraflar arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayandığı için taraflar arasında kişisel ve hukuki bir bağımlılık mevcuttur.”. **SENYEN KAPLAN**, s. 161.

korumaktadır⁷⁶. Nitekim § 5 Abs. 1 BetrVG uyarınca, mesleki eğitimleri için istihdam edilenler de dâhil olmak üzere, işletmede, saha hizmetinde veya uzaktan çalışma ile istihdam edilmiş olmalarına bakılmaksızın mavi ve beyaz yakalı çalışanlar, bu Kanun anlamında işçi kabul edilmiştir⁷⁷.

Ticarette Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşmasında⁷⁸ da yalnızca iş sözleşmesi ile çalışan tele çalışanlar ilgili Sözleşme kapsamına alınmış olup, bağımsız çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır⁷⁹. Benzer şekilde 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinin⁸⁰ 1. maddesinde de bağımsız çalışan olarak nitelendirilebilecek özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olan kişilerin, kapsam dışı tutulduğu ifade edilmiştir⁸¹. Dolayısıyla söz konusu uluslararası belgeler bakımından da evde çalışanların ve tele çalışanların “işçi” statüsünde kabul edildiği açıktır⁸². Önemle belirtmemiz gerekir ki çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde yer alan açıklamalar da tele çalışanın işçi statüsünde olduğu görüşüne dayanmaktadır.

Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrasında öngörülen işyerinin kapsamını ve dolayısıyla iş sözleşmesinin varlığını belirleyen “iş organizasyonu” kavramı, tele çalışmanın tanımında mutlaka yer almalıdır⁸³. Zira bu sayede, yapılan bir tele çalışmanın iş sözleşmesi kapsamında sayılıp sayılmayacağının tespiti daha kolay yapılabilecektir. Nitekim gerek Çerçeve Anlaşmada gerekse Fransız Hukuku gibi bazı Avrupa

⁷⁶PREIS, Ulrich, Der Arbeitsvertrag, Handbuch der Vertragsgestaltung, 5. Auflage, Köln, Otto Schmidt, 2015, II T 20, Rz. 17, 18; HEINKEL, Ronny, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht II, Band 2, 5. Auflage, Heinrich KIEL (Hrsg.), Stefan LUNK (Hrsg.), Hartmut OETKER (Hrsg.), München, C.H. Beck, 2021, § 201, Rn. 5; HEENEN, § 316, Rn. 5; DOĞAN, Bağlılık, s. 299.

⁷⁷ “Çalışanın işyeri dışındaki faaliyeti, işyeri içindeki faaliyetin bir sonucu olduğu sürece BetrVG uygulanmaya devam edecektir.”. HEINKEL, § 201, Rn. 20.

⁷⁸ İlgili Anlaşma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 1, Kıs. V, Baş. (A), Alt Baş. (2).

⁷⁹ AYDIN, Tele Çalışma, s. 362; ÖZTÜRK İNAL, s. 56-57. Söz konusu Anlaşmada yer alan düzenlemeye benzer şekilde, Macaristan gibi çoğu ülkenin ulusal mevzuatında da yalnızca iş sözleşmesi ile tele çalışma yapan çalışanlar kapsam içine alınmıştır. GÜNAY, dn. 395, s. 84.

⁸⁰ İlgili Sözleşme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 1, Kıs. V, Baş. (A), Alt Baş. (1).

⁸¹ ÖZTÜRK İNAL, s. 21. Bkz. Home Work Convention (No. 177) Art. 1: “...unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions...” (“...Bu kişinin, ulusal yasalar, yönetmelikler ya da mahkeme kararları çerçevesinde bağımsız bir çalışan olarak dikkate alınması için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlık derecesi olmadıkça...”).

⁸² CİVAN, s. 542.

⁸³ ALP, Tele Çalışma, s. 799.

hukuklarında, tele çalışmanın bir “iş organizasyonu biçimi” olarak kabul edildiği görülmektedir⁸⁴.

2. Mekân (Mesafe) Unsuru

Tele çalışmanın bir diğer unsuru, “mekân”dır. Tele çalışmayı karakterize eden bu ikinci unsurdan anlaşılması gereken, işin tamamen veya kısmen işyeri dışında başka bir yerde yani işyerinden (merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden) uzakta ifa edilmesidir⁸⁵. Nitekim bilgi teknolojilerindeki değişimin çalışma ilişkileri bakımından başlıca sonuçlarından birini, mekândan bağımsızlaşma (işyerisizleşme) teşkil etmektedir⁸⁶. Merkez büroda veya üretimin yapıldığı yerde, yani işyerinden ayrılmadan yapılan bir çalışma, teknolojinin az ya da yoğun kullanıldığı bir çalışma olması fark etmeksizin tele çalışma olarak nitelendirilemez⁸⁷. Öyle ki, işçinin işyerinde tüm gün bilgi ve iletişim vasıtalarıyla iş görmesi durumunda dahi, tele çalışmadan söz edilemeyecektir⁸⁸.

Tele çalışmaya ilişkin olarak doktrinde yer alan tanımlarda da işin klasik anlamda işyeri dışında ifasının arandığı görülmektedir. Klasik anlamda işyeri kavramı ise, genellikle ticari kazancın elde edildiği işletmenin bulunduğu; yapılan işin niteliği dikkate alınmak suretiyle işin normal şartlarda ifa edilmesinin beklendiği yeri ifade etmektedir⁸⁹. Tele çalışmadan söz edebilmek için işin görüldüğü yer ile görülmesinin beklendiği yer arasında “mesafe” bulunmalıdır. Doktrinde tele çalışmaya ilişkin olarak mesafe unsuru, “çalışmayla bu çalışmanın sonucunun beklendiği yer arasında mesafe olması; yani iş görme ediminin yerine getirilmesiyle, yerine getirilen bu edimin

⁸⁴ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 14.

⁸⁵ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 229; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 101; İKİZLER, s. 185; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 73; KÜÇÜK, s. 127; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 37.

⁸⁶ BAYSAL, TİS, s. 482.

⁸⁷ İKİZLER, s. 185; ALP, Tele Çalışma, s. 799; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1418; KARAÇÖP, s. 15; KARA, s. 48, s. 54; TOMBAŞ, s. 296.

⁸⁸ KILIÇ, s. 809; YAYVAK NAMLI, s. 51.

⁸⁹ ÖZTÜRK İNAL, s. 23; KARA, s. 48. “Geleneksel anlamda işyeri, işçinin bünyesinde iş görme borcunu ifa ettiği, kişiliğini ve vücut bütünlüğünü işverenin emrine sunduğu, bağımlılığın açık bir biçimde görülebildiği; işçi ile işveren arasındaki güç ilişkisinin hiyerarşi biçiminde hukuki şekle büründüğü mekândır.”. DOĞAN YENİSEY, Kübra, “Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.), İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 177. Klasik anlamda işyerinin sınırlarına, işyerine bağlı yerlerin ve eklentilerin dâhil edilmediği; işyerinin sadece asıl işin yapıldığı işverene ait fiziksel mekândan ibaret sayıldığı görülmektedir. ÖZKAN, s. 163.

işveren lehine işlev görebilmesi arasında mesafe olması” ve “işverenin, edimin yerine getirilmesini gözetleme ve denetleme imkânından fiziksel olarak yoksun bulunması” şeklinde ifade edilmektedir⁹⁰.

4857 sayılı Kanunda da evde çalışma ve tele çalışmayı kapsamak üzere kanun koyucu tarafından mesafe unsuruna vurgu yapılarak “uzaktan çalışma” ifadesinin kullanıldığı görülmektedir⁹¹. Ayrıca, Çerçeve Anlaşmanın 2. maddesinde yer alan tanımda, tele çalışma, “işverene ait işyeri dışında yerine getirilen bir iş organizasyonu” olarak ifade edilmiştir. 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinin 1. maddesinin (a) bendine göre ise evde çalışmanın, evde çalışan olarak adlandırılabilir kişi tarafından “kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde” yapılan çalışma niteliğinde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, uzaktan çalışmaya ilişkin gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemelerde mesafe/mekân unsurunun önem taşıdığı ortadadır.

Bu konuda önem teşkil eden nokta, tele çalışanın iş görme borcunu ifa edeceği alanı serbestçe belirleme özgürlüğüne sahip olması ve bu sayede kendini nerede daha rahat ve verimli çalışabilir hissedecekse, orada iş görme borcunu ifa edebilme olanağıdır⁹². İşin ifa edildiği yerin, çalışanın evi veya tamamen farklı bir yer olması mümkündür⁹³. Zira tele çalışma yolda, otelde, parkta veya müşteri işyeri gibi yerlerde ya da işverenin tek başına veya diğer işverenlerle ortak tesis ettiği uydu bürolarda yahut komşu bürolarda da yapılabilir⁹⁴. Bu noktada uzaktan çalışmada işverenin işçiyi evden çalışmaya zorlayıp zorlayamayacağı, diğer bir ifadeyle uzaktan çalışma mekânı olarak işçinin evinin belirlenmesini zorunlu tutabilme olanağı olup olmadığı sorusu

⁹⁰ AYDINÖZ, s. 53-54; ÖZTÜRK İNAL, s. 25; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 150; AKBIYIK, İş Kazası, s. 184; FIRAT, s. 14; ÖNCÜ, s. 54; GÜVEN, s. 8.

⁹¹ Dulay Yangın’a göre, mesafe unsuruna vurgu yapılarak bu kavramın seçilmesi isabetlidir. DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 150.

⁹² DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 73; BOZKURT, s. 33.

⁹³ SÜMER, s. 51; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 229; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 101; ERDOĞAN, s. 83; İNCİROĞLU, s. 193; KARA, s. 54; ÜNER, s. 120; ÇÖPOĞLU, s. 9.

⁹⁴ ALP, Tele Çalışma, s. 798; İKİZLER, s. 185; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 73; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1418; ANIKAYDIN, s. 9; ÖNCÜ, s. 54; KARA, s. 112; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 37; ÜNAL ADINIR, Tele Çalışma, s. 962; ARSLAN, s. 25; KUBAN, Arzu, “Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, “Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına”, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1997, s. 59; DOĞAN YENİSEY, Değişen Yapı, s. 168.

akla gelebilecektir⁹⁵. Kanaatimizce iş sözleşmesi yapılırken sahip olduğu yönetim yetkisi gereği işverenin, nasıl ki bir uzaktan çalışmanın paylaşımlı işyerinde yapılacağına karar verebilmekteyse bu çalışmanın, işçinin evinde yapılmasına da karar verebilmesi mümkündür. Zira iş sözleşmeleri bakımından da sözleşme serbestisi geçerli olduğundan iradelerin uyuşmaması durumunda tele çalışma sözleşmesi kurulmayabilecektir. Burada esas sorun, klasik işyerinde yapılan geleneksel anlamda çalışmadan tele çalışmaya geçiş yapılması durumunda, işverenin çalışma yerini işçinin evi olarak belirleyip belirleyemeyeceği (diğer bir ifadeyle, evde tele çalışmaya geçilip geçilemeyeceği) olup, konuya çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde detaylı şekilde yer verilmiştir⁹⁶.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, tele çalışmadan söz edilebilmesi için işin tamamen veya kısmen işyerinden uzaktan ifa edilmesi gerekmektedir. Bununla beraber doktrinde yer alan bir görüş uyarınca, tele çalışmanın bu şekilde ifa edilmesi ihtiyari nitelikte olmalıdır⁹⁷. Diğer bir ifadeyle, niteliği gereği işyeri dışında yapılması gereken işlerde⁹⁸, işin ifası veya işyeriyle iletişim kurulması amacıyla teknoloji kullanılması hâlinde dahi, yapılan iş tele çalışma olarak nitelendirilemeyecektir⁹⁹. Zira bu durumda bir zorunluluk söz konusu olmaktadır. Oysaki Çerçeve Anlaşmada ve ulusal düzeyde yapılan toplu sözleşmelerde de tele çalışmanın ihtiyari niteliği ifade edilmiştir¹⁰⁰.

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre ise, yaşanan teknolojik gelişmeler evvelce de işyeri dışında yapılmakta olan gezici tele çalışma¹⁰¹ modeliyle görülen işlerde yalnızca iletişimi kolaylaştırıcı etkiye sahiptir¹⁰². Bu bakımdan niteliği gereği

⁹⁵ Tele çalışmanın “zorunlu olmaksızın” evde yapılması ve talimat verme yetkisinin açık bir şekilde veya koşullar nedeniyle kısıtlanmış olması hâlinde, evde hizmet sözleşmesine ilişkin kuralların geçerli olabileceği yönünde ayrıca bkz. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 20.

⁹⁶ Böl. 2, Kıs. I, Baş. (D), Alt Baş. (2).

⁹⁷ **AYDINÖZ**, s. 69; **ARSLAN**, s. 26.

⁹⁸ Satış elemanları, propagandistler, pazarlamacılar, gazete dağıtıcıları vb. doğası gereği işyeri dışında yapılan işlerde çalışmaktadırlar. **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 148.

⁹⁹ **FIRAT**, s. 17. Örneğin, teknolojik iletişim araçlarını kullanarak kargo dağıtımı yapan veya market alışverişini dağıtan işçiler “tele çalışan” olarak nitelendirilemeyecektir. **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 962; **ARSLAN**, s. 26.

¹⁰⁰ **AYDINÖZ**, s. 69.

¹⁰¹ Bu kavram için bkz. aşağıda Böl. 1, Kıs. II, Baş. (A), Alt Baş. (3).

¹⁰² Wank’a göre, gezici tele çalışma dışındaki diğer tele çalışma modelleri ise bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. **WANK, Rolf**, “Telearbeit”, NZA 1999, s. 230; **ALP**, Tele Çalışma, s. 810-811.

işyeri dışında yapılması zorunlu olan işlerin de tele çalışma olarak nitelendirilebileceği söylenebilecektir.

İşin niteliği gereği işverenin işyeri dışında ifasını gerektiren işlerin, salt bu sebeple uzaktan çalışma sayılıp sayılamayacağına ilişkin değerlendirmemize çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde yer verdiğimiz için burada tele çalışmanın ihtiyari niteliğinin, bu çalışma modelinin uygulanabilirliğine ilişkin bir husus olduğunu belirtmekle yetiniyoruz¹⁰³. Diğer bir ifadeyle, işin niteliği gereği işyeri dışında yapılması zorunluluğu ile gönüllülük ilkesi birbirinden bağımsız konulardır. Zira tele çalışmada gönüllülük ilkesi, işçinin tele çalışma modeliyle çalışmaya zorlanıp zorlanamayacağına ilişkin bir husustur¹⁰⁴. Kanaatimizce konuya ilişkin değerlendirme yapılırken gönüllülük ilkesi ile işin geleneksel anlamda işyeri dışında ifasını zorunlu kılan niteliği birbirine karıştırılmamalıdır.

3. Teknoloji Unsuru

Tele çalışmanın diğer bir unsuru “teknoloji”dir. Teknoloji ise “bir sanayi dalı ile ilgili üretim yöntemlerini, kullanılan araç, gereç ve aletleri kapsayan bilgi”yi ifade etmektedir¹⁰⁵. Teknoloji, tele çalışmanın temel karakteristik özelliğini göstermekte olan ayırt edici unsur teşkil etmektedir¹⁰⁶. Öyle ki, tele çalışma ile işin işyeri dışında görüldüğü diğer durumların ve çalışmaların ayırımında teknoloji unsuru önem taşımaktadır¹⁰⁷. Zira tele çalışmada iş, tamamen veya kısmen bilgisayar, internet, elektronik posta gibi elektronik iletişim araçlarıyla kurulmuş bir iletişim sistemi kapsamında ifa edilmektedir¹⁰⁸. Bu çalışma biçiminde, işverenin işin görülmesine

¹⁰³ Konuya ilişkin değerlendirmemiz için bkz. Böl. 1, Kıs. II, Baş. (A), Alt Baş. (1, b; bb).

¹⁰⁴ Tele çalışmada gönüllülük ilkesi için bkz. Böl. 2, Kıs. I, Baş. (D), Alt Baş. (1).

¹⁰⁵ **TOKOL, Aysen**, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 8. Baskı, Bursa, Dora, 2019, s. 139. Teknoloji unsurunun, diğer bir ifadeyle, güncel tüm bilgi işlem teknolojilerini ifade ettiği ve özellikle platform çalışma alanlarında kullanılan masaüstü ve dizüstü bilgisayarların, akıllı telefonların, internet bağlantısının ve 4.5 G teknolojisinin bu kapsamda olduğu söylenebilir. **KÜÇÜK**, s. 126-127.

¹⁰⁶ **DOĞAN, Sevil**, İş Hukukunda İşçinin ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması, Ankara, Seçkin, 2022, s. 263; **DEMİR**, İSG, s. 2514; **GÜNAY**, s. 82; **ERDAYI**, s. 1218; **GÖRÜCÜ**, s. 299; **AKBIYIK**, İş Kazası, s. 183-184; **CISTAK**, s. 31, s. 60; **ERAFŞAR**, Evden Çalışma, s. 282; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 13; **ÜNER**, s. 119; **YAYVAK NAMLI**, s. 51-52.

¹⁰⁷ **AYDINÖZ**, s. 71; **ŞAKAR/ ERKAN ŞAHİN**, s. 252; **ERKAN ŞAHİN**, s. 87; **ARSLAN**, s. 21.

¹⁰⁸ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 230; **SENYEN KAPLAN**, s. 161; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 101; **KARAÇÖP**, s. 15; **ÖZKAN**, s. 167; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 137.

ilişkin emir ve talimatlarının yanı sıra, işin sonuçları da elektronik ortamda işverene iletilmektedir¹⁰⁹.

Teknoloji unsuru, iş gücünün işyerine mekânsal olarak bağlı olmaktan çıkmasına imkân vermektedir¹¹⁰. Bilgi iletişim teknolojisinin işe gidip gelmeyi ikame ettiği her türlü çalışma şekli, tele çalışma kapsamında değerlendirilmektedir¹¹¹. Ancak belirtmek gerekir ki günümüzde teknoloji kavramı farklı pek çok uygulama ile karşımıza çıkmakta ve bir unsur olarak birçok işyerinde üretim sürecinin bir parçasını teşkil etmekte olduğundan, bu kavram tele çalışma bakımından geniş yorumlanmamalı ve tele çalışmanın tespitindeki rolü açısından her somut olaya göre kendi içinde değerlendirilmelidir¹¹². Zira işin, işyerinden uzakta görülmesi unsuru olmaksızın yalnızca bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının yardımıyla yapılması, tele çalışmanın varlığından söz edebilmek için yeterli değildir¹¹³. Örneğin, bir işyerinde bilgi işlem departmanında çalışan bir işçi de işini bilgi iletişim teknolojileri vasıtasıyla ifa etmesine rağmen yaptığı iş tele çalışma olarak nitelendirilemez¹¹⁴. Yine, işçinin işini görmekteyken işvereniyle arasındaki bilgi akışını elektronik posta aracılığıyla gerçekleştirmesi, bu çalışmaya tek başına tele çalışma niteliği kazandırmamaktadır¹¹⁵. Zira aksinin kabulü, günümüzde işyerinde teknoloji kullanarak çalışan birçok işçinin çalışmasının, isabetsiz olarak tele çalışma olarak nitelendirilmesine yol açacaktır¹¹⁶. Nitekim 2015 yılında yapılan bir araştırma, İsveç, Danimarka ve Hollanda'da işçilerin dörtte üçünün iş görme edimlerini masaüstü bilgisayar, dizüstü bilgisayar, tablet veya akıllı telefonlar aracılığıyla ifa ettiğini; hatta sayılan ülkelerde dizüstü bilgisayar, tablet

¹⁰⁹ **CANBOLAT**, Buluşlar, s. 170. 4857 sayılı Kanunda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde ifa edilen işin sonucunun elektronik ortamda işverene iletilmesi zorunluluğu öngörülmemiştir. Buna karşın, Macaristan İş Kanununun 196. maddesinde düzenlenen tele çalışma tanımında, iş sonucunun elektronik araçlar vasıtasıyla iletileceği açıkça ifade edilmiştir. **GÜNAY**, dn. 397, s. 84.

¹¹⁰ **AYDINÖZ**, s. 71-72.

¹¹¹ **ALP**, Tele Çalışma, s. 798-799; **DULAY YANGIN**, Uzaktan Çalışma, s. 152; **TAN**, s. 40; **ÖNCÜ**, s. 20.

¹¹² **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 75; **BOZKURT**, s. 32, s. 47.

¹¹³ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1419; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 75; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 37.

¹¹⁴ Yine örneğin, bir avukatın müvekkiline telefon ve internet gibi BİT araçları vasıtasıyla bilgilendirmede bulunması da tele çalışma olarak kabul edilemeyecektir. **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 37.

¹¹⁵ **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 75.

¹¹⁶ Aynı yönde bkz. **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1419; **FIRAT**, s. 25; **ÇÖPOĞLU**, s. 8.

veya akıllı telefon gibi mobil araçların kullanım oranının, masaüstü bilgisayar gibi sabit araçların kullanım oranını açık şekilde geçtiğini göstermiştir¹¹⁷.

4857 sayılı Kanunda yer alan uzaktan çalışmanın tanımına ilişkin düzenlemede, “*teknolojik iletişim araçları*” ifadesine yer verildiği görülmektedir. Ancak, doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız bir görüşe göre, uzaktan çalışma yalnızca “*teknolojik iletişim araçları*”nı değil, aynı zamanda bilgisayar, notebook gibi “*bilgi teknolojileri*”nin de kullanılmasını gerektirmektedir¹¹⁸. Bu bakımdan, Kanunda yer alan söz konusu tanımdaki “*teknolojik iletişim araçları ile*” ifadesi, “*teknolojik bilgi ve iletişim araçları (ICT tools/BİT araçları) ile*” şeklinde düzeltilmelidir¹¹⁹.

Teknoloji unsurunun önemi göz önüne alındığında tele çalışma özetle, teknoloji yoğun olarak yapılan çalışma şeklinde nitelendirilebilir¹²⁰. Buna karşılık doktrinde yer alan bir görüşe göre, Çerçeve Anlaşmada yer alan tele çalışma tanımı dikkate alındığında bu tür çalışmadan söz edebilmek için, işin uzmanlık gerektirmesi veya teknoloji kullanılarak görülmesinden ziyade, “*enformasyon teknolojisi*”¹²¹ ile organize edilmiş olması” gerekliliği ön plandadır¹²².

Bu görüş ayrılıklarına benzer şekilde, doktrinde, teknoloji unsurunun tele çalışmaya konu olan işin ifasında kullanılmasının gerekliliği bakımından da farklı görüşler bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, teknoloji kullanımının tele çalışmanın niteliğine etkisi konusu, doktrinde fikir ayrılıklarına yol açmıştır¹²³. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, bilgi ve iletişim teknolojisi tele çalışanın işyeriyle bağlantı kurmasını sağlama amacını taşımakla birlikte, tele çalışan bunlar vasıtasıyla iş görmekte ve

¹¹⁷ BAYSAL, TİS, s. 483. Söz konusu araştırmada mobil araçların kullanım oranları Danimarka’da %48,9, İsveç’te %43,5, Hollanda’da %41,8 iken, sabit bilgisayar gibi araçların kullanım oranları ise sayılan ülkelerde sırasıyla %32,7, %32,9 ve %32,7 olarak tespit edilmiştir. HAMMERMAN, Andrea/STETTES, Oliver, *Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa, Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015*, s. 8, bkz. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/175019/1/IW-Trends_2017-03-01.pdf (E.T. 14.07.2023).

¹¹⁸ ÜNAL ADINIR, *Tele Çalışma*, s. 963.

¹¹⁹ ÖZDEMİR, *Tele-Çalışma*, s. 16. Benzer yönde bkz. ARSLAN, s. 27; YAYVAK NAMLI, s. 53.

¹²⁰ İKİZLER, s. 185.

¹²¹ “*Enformasyon teknolojisi*” kavramının birden çok farklı tanımı bulunmakla birlikte en çok kabul gören şekli, “*Enformasyon İşleme Araçları*”dır. Diğer bir ifadeyle, bu kavram, iletişim araçlarını, bilimsel ve teknik araçları, fotokopi vb. makineleri kapsadığı kadar, yazılım ve yazılımla ilgili servisleri de kapsamaktadır. SÜREL ERDEM, Gülşah, *Mimari Proje Üretim Süreci Belge ve İçerik Yönetiminde Enformasyon Teknolojileri Kullanımı*, İstanbul Teknik Üniversitesi FBE, İstanbul, Danışman: Hakan YAMAN, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 2010, s. 20.

¹²² ALP, *Tele Çalışma*, s. 798; ÖZTÜRK İNAL, s. 22.

¹²³ BOZKURT, s. 47.

işverenin iş organizasyonuna dâhil olmaktadır¹²⁴. Bu sebeple, söz konusu bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının iş görme ediminin yerine getirilmesinin bir unsuru niteliğini haiz olması gerekmektedir¹²⁵. Örneğin, iş ile ilgili olsa bile yalnızca işverene veya işveren vekiline telefon ya da e-posta aracılığıyla yapılan basit bir bildirim, bu kapsamda değerlendirilemeyecektir¹²⁶.

Doktrinde yer alan aksi görüşe göreyse, tele çalışanın “işyerine ve dolayısıyla işverene bağlantısının” bilgi ve iletişim teknolojisi yoluyla sağlanması esas olup, hızla gelişen teknolojilerin büyüme hızı da dikkate alınarak bu teknolojilerin iş görme ediminin ifasında kullanılması gibi kısıtlayıcı bir ölçüt getirilmemelidir¹²⁷. Çerçeve Anlaşmada da bir çalışmanın tele çalışma olarak nitelendirilmesi için teknoloji

¹²⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 230; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1419-1420; KARAÇÖP, s. 15; BOZKURT, s. 33; TOMBAŞ, s. 296.

¹²⁵ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 291; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 230; AYDIN, Tele Çalışma, s. 353; CİVAN, s. 533; BALKIR GÜLEN, s. 41; ÇANKAYA, Yiğitcan, “Pandemi Döneminde Tele Çalışmanın İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkına Etkisi”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V, Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.), İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 208-209; ŞERMET, s. 159; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 101; KILIÇ, s. 809; BOZKURT, s. 47-48; TOMBAŞ, s. 296; ARSLAN, s. 28.

¹²⁶ ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 209. Yavvak Namli’ya göre, dijital çalışmada kullanılan aracın sadece bir bilgisayar, bir tablet ya da telefon olması önemli değildir; yeter ki *işin görülmesi bakımından odak noktada* bulunsun. Buna karşılık, işin sadece bir defa bu şekilde görülmesi, doğrudan kanunda düzenlenen dijital çalışmanın varlığının kabulüne yol açmamalıdır; çünkü aksi hâlin kabulünde, işyeri dışında sadece bir telefon görüşmesi yapan tüm çalışanların dijital çalışan sayılması gibi bir durumla karşılaşılır. Yine yazara göre, her durumda önemli olan, işçinin devamlılık içerecek şekilde işin büyük ve asli kısmını “işyeri dışından” ve “bilgi ve iletişim teknolojilerini” kullanarak yerine getirmesi; bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımı unsurunun işin görülmesinde asli ve ayırt edici unsurlardan biri olmasıdır. YAYVAK NAMLI, s. 53 vd.

¹²⁷ ANIKAYDIN, s. 9; AYDINÖZ, s. 73-74. “Önemli olan işçinin teknolojik iletişim araçlarını kullanarak işveren ile bağlantı içinde olmasıdır.”. SÜMER, s. 51; İNCİROĞLU, s. 193-194. Dulay Yangın’a göre, işçinin işletme merkezinde bulunma zorunluluğunun ortadan kalktığı, iş organizasyonu ile bağlantısının bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla sağlandığı her türlü çalışma “tele çalışma” kapsamında değerlendirilmelidir. DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 225. Erdayı’ya göre de bilgi ve iletişim teknolojisi aracılığıyla işverenle bağlantı hâlinde olunması nedeniyle, evdeki bu tür bir çalışma da tele çalışma olarak değerlendirilebilecektir. ERDAYI, s. 1219-1220. Erbil’e göre tele çalışmadan farklı olarak, dijital çalışmada teknoloji kullanımı, asıl işin görülmesi sırasında çalışma hayatının merkezinde yer almakla birlikte işin temel unsuru kabul edilemez. ERBİL, s. 74. Doktrinde Alp, teknolojinin işveren, iş arkadaşları ve müşteriler ile iletişim için kullanılmasının ve bu sayede işçinin işveren tesisinde bulunması zorunluluğunun ortadan kalkmasının, tele çalışmanın kabulü için yeterli olacağını ifade etmiştir. Buna karşın, yine Alp’e göre, sabit olarak işyerinde görülebilen herhangi bir işin evde veya başka bir yerde görülmekle birlikte, işçinin iş organizasyonuna bağlantısının bilgi iletişim teknolojisiyle kurulmuş olması hâlinde tele çalışmanın varlığı kabul edilmelidir ve bunun için tele çalışmada belirleyici ve ayırt edici unsur, işin “bilgi-teknolojisinden yararlanılarak” işyeri dışında görülmesidir. ALP, Tele Çalışma, s. 799. Kanımızca, Alp her ne kadar teknolojinin işveren, iş arkadaşları ve müşteriler ile iletişim için kullanılmasını ve bu sayede işçinin işveren tesisinde bulunması zorunluluğunun ortadan kalkmasını tele çalışmanın varlığı için yeterli kabul ediyor olsa da, sonraki ifadelerinde işin bilgi teknolojilerinden yararlanılarak görülmesini tele çalışmanın ayırt edici unsuru olarak belirtmiş olması, yazarın da esasında tele çalışmanın varlığı için teknolojinin asıl işin ifasında kullanılmasını aradığını gösterir niteliktedir.

kullanımının iş görme ediminin esasını oluşturması ya da işçinin ifayla yükümlü olduğu işin teknoloji kullanımını gerektirmesi gibi bir şart aranmadığını belirten bu görüş uyarınca, bir binanın boyanması için işyeri merkezi dışında bulunan ve telefon ya da bilgisayar programı yoluyla işyeriyle sürekli iletişimde olan boya işçisi dahi tele çalışan sayılacaktır. Ayrıca, teknik olanaklar dikkate alındığında, tele çalışanın işverenle veya işyeriyle bağlantısının sürekli çevrim içi (online) olması, tele çalışmanın kabulü için önem teşkil etmemektedir¹²⁸. Tele çalışmada merkez ofisle/işverenle bağlantının, her iki taraf arasında doğrudan diyalog imkânı sağlayan çevrim içi modda veya gerektiğinde kurulan ve yalnızca tek yönde bilgi aktarımına izin veren bir hizmet bağlantısıyla (telefon ağı/modem, teleteks¹²⁹ vb.) yani çevrimdışı modda olması mümkündür¹³⁰. Kanımızca, tele çalışmanın kapsamının bu kadar genişletilmesi isabetsiz olup, işçinin işverenle iletişimini teknolojik araçlar vasıtasıyla kurmasının tele çalışmanın kabulü için yeterli görmek uygulamada birçok işin tele çalışma olarak nitelendirilmesi gibi yersiz bir sonuca yol açacaktır¹³¹.

¹²⁸ **WEDDE**, Aktuelle Rechtsfragen, s. 527; **ALP**, Tele Çalışma, s. 799; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 225; **TOLU YILMAZ**, s. 394; **İNCİROĞLU**, s. 197.

¹²⁹ Teleteks metin giriş faaliyetlerinin evden yürütülmesine olanak tanıyan bir sistem olup, bu sistem aracılığıyla tele çalışma yapanlar için bir teleteks cihazı ve özel bir bağlantı gereklidir. Teleteks cihazı daktilo, ekran, hafıza ve mesaj iletim cihazının bir kombinasyonudur. Teleteks makinesi metin oluşturmak, düzeltmek ve göndermek için kullanılabilir. Alıcı metni saklar ve böylece ifa edilmekte olan iş kesintiye uğramadan yürütülebilir. **FISCHER, Ulrich**, Tele-Heimarbeit und Schutz der Arbeitskraft, Zur kritischen Einschätzung einer flexiblen Beschäftigungsform München-Mering, Rainer Hampp, 1991, s. 26.

¹³⁰ **SCHMIDT/ KOBERSKI/TIEMANN/ WASCHER**, § 2, Rn. 73.; Erkanlı Başbüyük'e göre de bir işin tele çalışma olarak nitelendirilmesi bakımından, çalışanın işveren ve işyeri ile sürekli çevrim içi çalışma hâlinde bulunması şart olmayıp, bilgi-işlem teknolojisinden yararlanılarak iş görülmesi ve teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla görülen iş sonucu elde edilen verilerin iletilmesi yeterlidir. **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 660.

¹³¹ Aynı yönde bkz. **ERDAL**, s. 40. Doktrinde yer alan bir görüş tarafından evde çalışma ve tele çalışma ayrımı açıklanırken, tele çalışanın işyeri ile bağlantısını kullanarak, evde çalışanın ise BİT araçlarının kullanılması dışında kalan (örneğin, fiziki teslim) yollarla iş sonuçlarını ulaştırdığı ifade edilmiştir. Bkz. **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1423. Doktrinde yer alan bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göreyse, bu ayrım bakımından işin sonucunun ne şekilde ulaştırıldığını dikkate almak isabetli değildir. Zira aksi durumda, ara sıra BİT araçları kullanılarak yapılan bir işin, yalnız bu araçlar vasıtasıyla işverene teslim edilmesi, birçok çalışmanın tele çalışma olarak nitelendirilmesine ve bu çalışma biçiminin kapsamının yerinde olmayan bir şekilde genişlemesine yol açacaktır. **KÜÇÜK**, dn. 512, s. 128. Pehlivan'a göre de işçinin bilgi ve teknoloji araçlarını kullanması, çalışmanın "tele çalışma" olarak değerlendirilmesi için yeterli olmayıp, bu araçların işverenin iş organizasyonu kapsamında kullanılması gerekir. **PEHLİVAN**, s. 250. Üner'e göre de işverenin işyerinden başka bir yerde çalışan bir işçinin teknolojiden, iş görme ediminin esasını oluşturmaksızın arada sırada yararlanıyor olması, kendisini bir "tele çalışan" hâline getirmeyecektir. Ayrıca, bir çalışmanın "tele çalışma" olarak nitelendirilebilmesi bakımından teknoloji kullanımının (işçinin çevrim içi veya çevrim dışı olarak iş görmesi fark etmeksizin) sürekli olması aranmalıdır. **ÜNER**, s. 119-120.

Tele çalışma bakımından önemli olan teknolojinin nerede değil, ne amaçla ve nasıl kullanıldığıdır¹³². Örneğin şoförler, pazarlamacılar ya da şantiye işçileri de iletişim teknolojilerinden yararlanmakta olmalarına rağmen bu kişiler için teknoloji asıl işin bir unsurunu teşkil etmemektedir¹³³.

Tele çalışmaya konu işin ifasında kullanılacak teknolojinin ne yoğunlukta olması gerektiği bakımından ise yasal bir sınır çizilmemiştir. Oysa, bu husus aynı işin farklı çalışma şekilleri olarak nitelendirilmesinde önem taşır. Ayrıca bu nitelendirme de söz konusu farklı çalışma şekillerinde uygulanacak yasal düzenlemelerin tespitinde rol oynamaktadır. Doktrinde, fatura vb. belgeleri işyerinde elden alan ve elle düzenlediği defterleri yine elden işyerine teslim eden kişi “*evde çalışan*” olarak nitelendirilirken; faturaları elektronik ortamda alan, bilgisayarlı muhasebe yoluyla defterleri elektronik ortamda düzenleyen ve elektronik ortamda işyerine aktaran kişi “*tele çalışan*” olarak nitelendirilmiştir¹³⁴. Kanaatimizce dosyaları maille alan, ancak elle düzenleyip daha sonra tekrar mail yoluyla işverene ileten muhasebecinin yaptığı çalışma, tele çalışma değil yine geleneksel anlamda evde çalışma olarak kabul edilmelidir. Öyle ki çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde de ele alınacağı üzere, geleneksel evde çalışma ve tele çalışma gerek kavramsal olarak gerekse kendilerine uygulanacak kanun bakımından birbirinden ayrılan çalışma modelleridir.

4. Zaman Unsuru

Zaman kavramı da tele çalışmanın önemli unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir¹³⁵. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesinden önceki Taslak Yönetmeliğin 5. maddesinin 3. fıkrasında, iş görme edimini haftalık çalışma süresinin üçte birinden fazla bir süreyle işyeri dışında yerine getiren işçiyle uzaktan

¹³² **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 353; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1419; **ARSLAN**, s. 28.

¹³³ **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 353. Yıldırım’a göre, çalışma türünün tele çalışma olarak nitelendirilmesi bakımından işin yerine getirilirken teknolojiye dayanarak yararlanılıyor olması yeterli olup, işin yalnızca teknoloji araçları kullanılarak yerine getirilebilmekte olması aranmamalıdır. Nitekim çeviri gibi yayınevi ile sürekli online iletişim kurulması gerekmeyen işlerde, yalnızca edimin sonucunun tesliminde BİT araçlarının kullanılması, bu araçları asıl iş olan çeviri işinin bir unsuru hâline getirmemektedir. Dolayısıyla, uzaktan çalışma sözleşmesinde teknoloji unsurunun varlığının tespiti bakımından, bu unsurun ilgili sözleşmenin devamında veya sona ermesinde yer alması gerekli ve yeterli kabul edilmelidir. **YILDIRIM**, s. 87-88.

¹³⁴ **İKİZLER**, s. 185.

¹³⁵ **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 353. Tele çalışmanın “*mekân*” ve “*teknoloji*”nin yanı sıra “*sözleşmesel ilişki*” ve “*zaman*” olmak üzere toplam dört unsurdan oluştuğuna ilişkin görüş için bkz. **HADDON/BRYNIN**, s. 3 vd.

çalışma sözleşmesi yapılacağı; 4. maddesindeyse haftalık çalışma süresinin genel bakımdan haftada en çok 45 saat olan çalışma süresi olduğu ifade edilmiş idi¹³⁶. Ancak yürürlükteki uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde ve 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinde, uzaktan çalışmaya ilişkin herhangi bir süre sınırlandırılmasına yer verilmemiştir.

Doktrinde yer alan bir görüş uyarınca, bir kişinin tele çalışan statüsünde kabul edilebilmesi için, bu kişinin çalışma süresinin asgari %50'si işverenin merkez işyerinden uzakta geçmelidir¹³⁷. 1992 yılında Birleşik Krallık'ta yapılan “*tele çalışanların yönetimi*” üzerine yoğunlaşan bir araştırmada da bir çalışanın “*tele çalışan*” olarak kabul edilmesi bakımından, araştırma öncesi 4 hafta içerisinde, işveren için en az 10 çalışma günü veya 10 çalışma gününe eşit saat miktarda çalışmanın yanı sıra, çalışanın bu sürenin en az %50'sinde evini üs olarak kullanarak çalışmış olması aranmıştır¹³⁸. Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göre bir işin “*uzaktan çalışma*” olarak nitelendirilmesi bakımından, uzaktan çalışılan kısmın oranı önem teşkil etmemektedir¹³⁹.

Kanımızca bir işin uzaktan çalışma olarak nitelendirilmesi bakımından, işin asgari % 50'sinin işverenin işyerinden uzakta ifa edilmesi koşulunun aranması yerinde olmayacaktır. Zira bu şekilde bir sınırlamaya mevzuatımızın uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemelerinde de yer verilmemiştir. Bu yönde bir sınırlamanın getirilmesi durumunda, örneğin çalışmasını %48-49 oranında geleneksel anlamda işyerinden uzakta yürüten işçinin çalışması uzaktan çalışma olarak nitelendirilemeyeceği için söz konusu işçinin bu çalışma biçimi için getirilen düzenlemelerden yararlanması da mümkün olmayacaktır¹⁴⁰. Ancak burada çift yönlü düşünülmesi gerekmektedir. Öyle

¹³⁶ DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 227.

¹³⁷ SOYSAL, s. 136. Aynı yönde bkz. CİVAN, s. 533; ALP, Tele Çalışma, s. 799; AYDINÖZ, s. 65-66; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, dn. 287, s. 229; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 73; GÜNAY, s. 84; BOZKURT, s. 23; ERDEM, Tele Çalışma, s. 57-58; ALKAN MEŞHUR, İstihdam, s. 24; ÖNCÜ, s. 22; ŞAHİN, s. 269; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 37. Pehlivan'a göre de işçi çalışma süresinin en az yarısını işyeri haricindeki tele çalışma yöntemlerini kullanarak gerçekleştiriyor ise, bu çalışma uzaktan çalışma kapsamında bir çalışma türü olarak değerlendirilebilecektir. PEHLİVAN, s. 243. Kazakistan'da ise kanun koyucu, tele çalışmadan söz edebilmek için çalışanın haftada bir günü işverenin ana ofisinde, diğer günleri ise işverenin ana ofisinden uzak bir mekânda veya kendi evinde çalışarak geçirmesini yeterli kabul etmiştir. MYLTYKBAYEVA, s. 92.

¹³⁸ ERDEM, Tele Çalışma, s. 57; ALKAN MEŞHUR, İstihdam, s. 24.

¹³⁹ KARA, s. 28.

¹⁴⁰ Doktrinde konuya ilişkin olarak, bir çalışmanın tele çalışma olarak nitelendirilmesi bakımından, işçinin çalışma süresini en çok nerede geçirdiğinden ziyade, bu ilişkide işin teknolojik iletişim

ki konuya ilişkin bir ölçüt getirilmemesi de uygulamada sorun teşkil edebilecektir. Örneğin, haftanın 2 günü evinden 3 günü ise işverenin işyerinde iş görmekte olan (hibrit modelle çalışan) bir işçinin çalışmasının nasıl niteleneceği, diğer bir ifadeyle iş sözleşmesinin türü belirsizlik yaratacaktır. Kanaatimizce, bir iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesi mi yoksa tipik bir iş sözleşmesi mi olduğunun tespiti bakımından, ilgili sözleşmeye konu işin ağırlıklı olarak işverenin işyerinden uzakta görülüp görülmediğine; diğer bir ifadeyle, uzaktan çalışmanın baskın nitelik taşıyıp taşımadığına bakılması gereklidir. Ancak verdiğimiz örnekteki gibi, uzaktan çalışmanın baskın olmadığı, çalışma süresinin yarısından azında uzaktan çalışmanın yapıldığı hibrit modellere ilişkin sözleşmelerin ne şekilde nitelendirileceği açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu gibi durumlarda, atipik çalışma biçimi ile tipik çalışma biçimi bir arada görülmektedir. Burada işin uzaktan görülen kısmına, geleneksel şekilde görülen kısmı için uygulanan hükümlerin birebir uygulanıp uygulanamayacağı sorusu akla gelmektedir. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak ele alacağımız üzere, başta iş sağlığı ve güvenliği önlemleri olmak üzere uzaktan çalışmada uygulanacak kanuni düzenlemelerde bu çalışma biçiminin doğası gereği farklılıklar bulunması mümkündür. Dolayısıyla, 2 gün evde 3 gün işyerinde çalışan bir işçi bakımından evde çalışılan 2 günlük süre için uzaktan çalışmaya ilişkin hükümlerin, işyerinde çalışılan 3 günlük süre içinse tipik iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması isabetli olacaktır.

II. Tele Çalışmanın Türleri

A. Mekân (İşin Yapıldığı Yer) Esaslı

1. Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma)

a. Genel Olarak Evde Tele Çalışma

araçlarıyla tamamen veya kısmen uzaktan yürütülmesinin, sözleşmenin esaslı bir unsurunu teşkil edip etmediğine bakılması gerektiği ileri sürülmüştür. Bkz. **TOLU YILMAZ**, s. 395. Yıldırım'a göre, hibrit bir çalışma modelinin benimsenmesi durumunda, bu çalışma biçimine ilişkin sözleşmenin "*uzaktan çalışma sözleşmesi*" olarak mı yoksa "*belirsiz süreli iş sözleşmeleri*" gibi mi hazırlanması gerektiği sorusu gündeme gelebilir. Yazara göre, işçinin temelde ve çoğunlukla işyerinden çalıştığı ve fakat kalan günlerdeyse uzaktan çalıştığı bir çalışma modeli de atipik bir çalışma şekli olup, bu çalışma biçimi de "*uzaktan çalışma sözleşmeleri*" kapsamında değerlendirilmelidir. **YILDIRIM**, s. 65.

Bilişim ve iletişim teknolojileri alanında meydana gelen değişim ve rekabetin artması sonucu gittikçe yaygınlaşan evde çalışma modeli, günümüzde özellikle iletişim teknolojileri alanında yaşanan gelişmeler sonucunda kendi içerisinde “geleneksel evde çalışma” ve “evde tele çalışma” olmak üzere ikili bir ayrıma gitmiştir¹⁴¹. Alman Hukukunda da evde çalışma kendi içerisinde “geleneksel evde çalışma” (Traditionellen Heimarbeit) ve “evde tele çalışma” (Teleheimarbeit) olarak ikiye ayrılmaktadır¹⁴². Ayrıca yine Alman Hukukunda evde tele çalışma yerine, “yeni evde çalışma” (Neue Heimarbeit), “modern evde çalışma” (moderne Heimarbeit) “bilgisayara bağlı olarak evde çalışma” (Computer Heimarbeit), “bilgi teknolojisi ile yapılandırılmış evde çalışma alanı” (informationstechnisch ausgestaltete Heimarbeitsplatze), “tele-büro evde çalışma” (Tele-Büro Heimarbeit), “teknolojik evde çalışma” (Technologisch Heimarbeit) kavramlarının da kullanıldığı görülmektedir¹⁴³.

Evde tele çalışma, Amerika ve Avrupa ülkelerinde “home-based telework” veya “tele-homeworking” olarak da adlandırılmaktadır¹⁴⁴. Yine evde tele çalışma modeli için bilgi teknolojilerinin elektronik kulübelerde ev merkezli bir yaşam tarzını getireceğini ileri süren Toffler tarafından ilk defa 1980 yılında “elektronik ev” (electronic cottage) kavramı kullanılmıştır¹⁴⁵.

Evde tele çalışma, tele çalışmanın en yaygın ve bilindik şeklidir¹⁴⁶. Bu çalışma

¹⁴¹ **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 26; **DULAY**, s. 23.

¹⁴² Alman Hukukunda evde tele çalışmayı ifade etmek üzere, “izole tele çalışma” (isolierte telearbeit) veya “öz/saft tele çalışma” (reine teleheimarbeit) kavramları da kullanılmaktadır. **STIFTUNG**, s. 14.

¹⁴³ **FISCHER**, s. 23; **LENK**, s. 20-22; **DULAY**, s. 24. Yayvak Namlı’ya göre, Alman Hukukunda evde dijital çalışmanın (homeoffice’in) mobil çalışmanın bir alt kategorisi olarak sınıflandırıldığı görülmekte olmasına karşın, bu çalışma biçimi dijital çalışmanın bir alt modeli olarak da sınıflandırılabilir. **YAYVAK NAMLI**, s. 20-21.

¹⁴⁴ **DULAY**, s. 23; **MYLTYKBAYEVA**, s. 49. Tuncay’a göre, “evden çalışma” (home office), “work form home”un karşılığıdır, “house work”ün değil. Zira “evde çalışma” öteden beri ya da kural olarak çalışanın kendi evinde çalışmasını ifade ederken, “evden çalışma” işyerinde çalışırken herhangi bir nedenle çalışmaya (geçici ya da kalıcı) evde devam etmesi anlamına gelmektedir. **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 27. Kanaatimizce yazar tarafından “evde çalışma” ve “evden çalışma” kavramlarının çevirileri isabetli şekilde ele alınmış olmakla birlikte, gerekçesinde eksiklik bulunmaktadır. Zira evden çalışmanın da iş ilişkisinin başında kararlaştırılması mümkündür.

¹⁴⁵ **ERDEM**, Tele Çalışma, s. 75; **DULAY**, s. 23; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 223.

¹⁴⁶ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 44; **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 32; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 161; **GÜNAY**, s. 85; **EROL**, s. 179; **ŞANLI**, s. 11; **İKİZLER**, s. 190; **EYRENCİ/BAKIRCI**, s. 28; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 76-77; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 39; **ALP**, Elif, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya, Danışman: Ercan AKYİĞİT, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012, s. 50; **ALTUN**, s. 65; **FIRAT**, s. 24; **KUTLU/UÇAR**, s. 261; **TURNA**, s. 27; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 13; **RÜCKER**, Anm. 2. Uzaktan

şeklinin yaygınlaşmasının bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimiyle gerçekleştiğini söylemek mümkündür¹⁴⁷. Zira bilgisayar, internet bağlantıları, akıllı telefonlar, tabletler hem dünyanın her yeri ile sesli ve görsel olarak eş zamanlı iletişimi sağlamakta hem de evin yapısını tele çalışma yapılmasını sağlayacak biçimde radikal bir değişime uğratmaktadır¹⁴⁸. Diğer bir ifadeyle, evde tele çalışmada geleneksel ev kavramı, bir nevi “*elektronik ev işyeri*” konseptine dönüşmektedir¹⁴⁹.

Almanya’da Federal Aile Bakanlığı’na göre, 2003 ve 2009 yılları arasında işçilerine evde tele çalışma modeliyle çalışma imkânı sunan şirketlerin oranı, %8’den %22’ye yükselmiştir¹⁵⁰. Pandemi döneminde daha da fazla yaygınlaşan ve home-office çalışma olarak da adlandırılan evde tele çalışma biçimi, genellikle büro personeli olarak ifade edilebilecek olan ve iş görme edimlerinin esaslı kısmını işyerindeki bilgisayar üzerinden ifa eden işçilerin bu işlerini eve taşıması şeklinde gerçekleşmiştir¹⁵¹.

Evde tele çalışmada işçi, kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde telefon, teletex¹⁵², telefaks, bilgisayar ve internet benzeri bilgi ve iletişim teknolojisi araçları vasıtasıyla iş görme borcunu ifa etmektedir¹⁵³. Bu çalışma şeklinde işin ifa edildiği

çalışmanın alt türlerini oluşturan evden çalışma ve tele çalışma modellerinin bir karışımını teşkil eden evde tele çalışmanın, temelinde bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarını barındırması sebebiyle tele çalışmaya daha yakın olduğu ve tele çalışmanın alt türü olduğu yönünde bkz. **GERÇEK**, s. 38.

¹⁴⁷ **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 77.

¹⁴⁸ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 44; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 45.

¹⁴⁹ **ERDEM**, Tele Çalışma, s. 75; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 44; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 77; **ALP**, Evde Çalışma, s. 50.

¹⁵⁰ **WIEBAUER, Bernd**, Gewerbeordnung und Ergänzende Vorschriften, Band 1, 88. Ergänzungslieferung, **Robert von LANDMANN (Hrsg.)**, **Gustav ROHMER (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2022, § 1, Rn. 50.

¹⁵¹ **AYDIN, Ufuk**, “Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 2, 2020, s. 190; **AKIN, Levent**, “Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları”, Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, **Alpay HEKİMLER (Ed.)**, İstanbul, Legal, 2021, s. 262; **KUTLU/UÇAR**, s. 261.

¹⁵² Federal Almanya Cumhuriyeti’nde tele çalışma konusundaki bilimsel tartışma, 1982 yılında Frankfurt’taki Batelle Enstitüsü tarafından Federal Araştırma ve Teknoloji Bakanlığı’nın görevlendirmesi sonucu, bilgi teknolojileriyle donatılmış ev işyerlerinin olanaklarına ilişkin bir çalışmanın yayınlanmasıyla başlamıştır. Aynı yıl, Siemens şirketi çok konuşulan pratik bir pilot proje gerçekleştirmiştir. Teletex iletim hizmeti temelinde, kadınlar evden telekomünikasyon yoluyla çalışarak dikte yoluyla metinler üretmiş ve bunları elektronik olarak şirkete iletmislerdir. **SCHMIDT/KOBERSKI/TIEMANN/WASCHER**, § 2, Rn. 69; **FISCHER**, s. 26; **DULAY**, dn. 207, s. 60; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, dn. 6, s. 223-224.

¹⁵³ **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 26, s. 29; **GÜNAY**, s. 85; **PİNHAS**, s. 52; **EROL**, s. 179; **DULAY YANGIN**, Uzaktan Çalışma, s. 152; **KARA**, s. 54; **ŞAHİN**, s. 270-271; **ÖZER TURAN**, s. 42-43; **MENTEŞOĞLU**, s. 44; **TOLU YILMAZ**, s. 396; **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 660; **ÇÖPOĞLU**, s. 11; **CISTAK**, s. 49.

yer, “*ev ofis*” veya “*ev büro*” olarak da anılmaktadır¹⁵⁴. Doktrinde, evde tele çalışmanın bağımlı statü ile bir işverene bağlı olarak yapılabileceği gibi, bağımsız statü ile bir veya birden fazla müşteri ile de yapılabileceği ifade edilmiştir¹⁵⁵. Ancak çalışmamızda daha önce de ele aldığımız üzere, bağımsız çalışanlar kanaatimizce tele çalışan olarak nitelendirilemeyeceği gibi, çalışma konumuzun kapsamı dışında kalmaktadır¹⁵⁶.

Önemle belirtmek gerekir ki evde tele çalışma, amaç ve sonuçları itibariyle, geleneksel evde çalışmanın değil, tele çalışmanın türlerinden birini teşkil etmektedir¹⁵⁷. İşçi, ediminin ifasını evde ve BİT araçları vasıtasıyla gerçekleştirdiği takdirde, bu çalışma şekli “*evde tele çalışma*” olarak adlandırılabilir¹⁵⁸. Geleneksel evde çalışmada genellikle elektrik aksamı montajı, parça birleştirilmesi, oyuncak, tütün sarma, paketlenme, kutulama gibi sanayi tipi veya tekstil (kazak örülmesi, nakış işleri, terzilik), konfeksiyon ve deri işkoluna yönelik, daha çok el becerilerine dayalı ve fazla nitelik ve araç-gereç kullanımına ihtiyaç gerektirmeyen işler yapılırken, evde tele çalışmaya ise genel olarak daha yüksek nitelik gerektiren sekreterlik, bankacılık, bilişim mühendisliği, mali danışmanlık, bilgisayar programcılığı, avukatlık, tercümanlık, reklamcılık gibi bedensel emekten çok fikri emeğe dayalı işlerde rastlanmaktadır¹⁵⁹. Örneğin, iletişim araçları vasıtasıyla kendisine gönderilen bir konuşmayı, evinde metne dönüştürerek mail yoluyla işyerine gönderen sekreterin yaptığı iş, evde tele çalışmadır¹⁶⁰.

¹⁵⁴ ALP, Tele Çalışma, s. 802; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 160; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 152; MYLTYKBAYEVA, s. 49; MİRCAN, s. 43; GÜVEN, s. 12.

¹⁵⁵ TOKOL, Covid-19, s. 4.

¹⁵⁶ Bkz. Böl. 1, Kıs. I, Baş. (B), Alt Baş. (1).

¹⁵⁷ AYDINÖZ, s. 46. “*Elbette tele çalışmanın evden yapılması mümkündür ve bu çalışma biçimi tele çalışmanın bir türü olarak tele evde çalışma olarak adlandırılabilir.*”. ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1423.

¹⁵⁸ ANIKAYDIN, s. 5.

¹⁵⁹ EYRENCİ, Öner, “Tele Çalışma ve İş Hukuku”, İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 2, Nisan-Haziran 1991, s. 201; PİNHAS, s. 52; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 152; İKİZLER, s. 190; ÜNAL ADINIR, Tele Çalışma, s. 958; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 77; ÖZTÜRK İNAL, s. 45; ÖKTEM SONGU, s. 111-112; KILIÇ, s. 810; ALP, Evde Çalışma, s. 50; CİVAN, s. 528; BOZKURT, s. 35-36; KARA, s. 55; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 38-39.

¹⁶⁰ ALP, Tele Çalışma, s. 802; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1686; DULAY, s. 61; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 152; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 225; MYLTYKBAYEVA, s. 50; ŞANLI, s. 11; ARSLAN, s. 31. Web tabanlı platformlarda da çeviri, yazılım, grafik tasarım, müşteri hizmetleri vb. işler ifa edildiği dikkate alındığında, tele çalışmanın bu biçiminin, web tabanlı dijital platform çalışmalarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. TOLU YILMAZ, s. 396. Tuncay’a göre de internet üzerinden alışverişler, danışmanlık, call center hizmetleri ve hatta öğrencilere ders verme gibi “*kalabalıklıkla çalışma*” (crowd working/sourcing) olarak

Evde tele çalışma “*tam gün ev esaslı tele çalışma*” ve “*kısmi süreli ev esaslı tele çalışma*” olmak üzere esasen iki şekilde gerçekleşmektedir.

b. Evde Tele Çalışma Türleri

aa. Tam Gün Esaslı Evde Tele Çalışma

Tam gün esaslı evde tele çalışma, geleneksel evde çalışmaya en yakın olan tele çalışma biçimidir¹⁶¹. Zira tam gün esaslı evde tele çalışmada, “*işe gitmeme*” ön plandadır¹⁶². Tele çalışmanın bu biçimi tamamen ev esaslı olup, sadece bir işveren veya bir aracı için yapılır¹⁶³. Çalışanlar bu tele çalışma biçimine, çalışmak için ev dışında herhangi bir yere gidilmediği için yönelmekte ve tele çalışmanın bu türüyle çalıştıklarında tam anlamıyla “*ev ofis*” tecrübesi yaşamaktadırlar¹⁶⁴.

Evde tele çalışmanın tam gün esaslı olarak yürütüldüğü bu model, genellikle veri girişi, yazım, anket kodlama, telefon cevaplama, tele satış veya rutin idari işler gibi düşük vasıflı büro işlerini içermekte olup, bu anlamda klasik evde çalışmayı çağrıştırmaktadır¹⁶⁵. Söz konusu tele çalışma modeli, daha çok engelliler ile doğum sonrası işe dönen anneler için uygundur¹⁶⁶.

Her ne kadar tam gün esaslı evde tele çalışma, çalışanın kalabalık, gürültü, trafik sebebiyle yaşanan zaman kaybı gibi olumsuzluklardan kaçışında ve çocuk bakımı ve diğer ev ile ilgili sorumlulukların ifasında sağladığı esneklik sebebiyle özellikle kadın çalışanlar için uygun görülse de bu tarz tele çalışmada da geleneksel evde çalışmada

adlandırılan çalışmalar (web tabanlı mikro iş platformları üzerinden yapılan çalışmalar), ev esaslı tele çalışmanın alt türlerinden biridir. TUNCAY, Evden Çalışma, s. 33-34. Crowdfunding kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. YAYYAK NAMLI, s. 26-27.

¹⁶¹ SOYSAL, s. 148; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 78. İşçinin yalnızca evde tele çalışma yapması hâlinde, bu çalışma modeli “*klasik uzaktan çalışma*” (Teleheimarbeit/Ausschließliche Telearbeit) olarak da adlandırılmaktadır. YİĞİT, s. 139.

¹⁶² SOYSAL, s. 148; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 78; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 36; BOZKURT, s. 36.

¹⁶³ ERDEM, Tele Çalışma, s. 80; SOYSAL, s. 148; ALP, Evde Çalışma, s. 51.

¹⁶⁴ GÜNAY, s. 85.

¹⁶⁵ ERDEM, Tele Çalışma, s. 80; SOYSAL, s. 148; CİVAN, s. 536; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 78; ALP, Evde Çalışma, s. 51; MYLTYKBAYEVA, s. 50; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 36; BOZKURT, s. 36; ŞAHİN, s. 271.

¹⁶⁶ ALP, Tele Çalışma, s. 802.

karşılaşılan sosyal izolasyon, işin belirsizliği ve ücret düşüklüğü gibi birtakım sorunlara rastlanmaktadır¹⁶⁷.

Tam gün esaslı evde tele çalışmada, işçilerin evleri işyerleri konumuna geçtiğinden, çalışma yaşamları ile sosyal yaşamlarının sıklıkla birbirine karışması söz konusu olup, bunlar arasında denge sağlamaları güçleşmekte ve bu şekilde çalışanlar yoğun şekilde strese maruz kalmaktadır¹⁶⁸. Ayrıca yine bu sebeple, sosyal izolasyon tehlikesi de diğer tele çalışma biçimlerine nispeten oldukça yüksektir¹⁶⁹.

İşyerindeki sosyal yaşamı erozyona uğratan ve işçileri işyeri ortamından uzaklaştırarak sosyal diyalog ortamının dışına iten bu çalışma şekline, işçilerin tavır almalarını ve örgütlenmelerini zorlaştırdığı için sendikalarca soğuk yaklaşılmaktadır¹⁷⁰. Ayrıca, bu şekilde çalışanların, vasıfsız işleri üstlenmeleri sebebiyle ofis ortamında çalışanlara nispeten daha düşük ücret ile daha düşük iş güvencesine sahip olması ve çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliği bakımından tedbir alınmaması ya da alınan tedbirlerin yetersiz kalması da sendikaların bu tip tele çalışma biçimine karşı çıkmasının başlıca nedenlerindendir¹⁷¹.

bb. Kısmi Süreli Evde Tele Çalışma

İşçi bazı durumlarda tele çalışmayı tam zamanlı olarak evden yürütürken, bazı durumlardaysa çalışmasını haftanın belli günleri işyerinde ve bundan arta kalan zamanlardaysa kısmi süreli olarak evde yürütebilir¹⁷². Kısmi süreli evde tele çalışma olarak adlandırılan bu tele çalışma modelinin, “işverenin mekânı esaslı” olan ve kimi zaman “müşterinin mekânında” veya “yolda” ifa edilen işin, “ev esaslı” çalışma ile birleşiminden oluştuğu kabul edilmektedir¹⁷³. Bu tip tele çalışma, “karma tele

¹⁶⁷ ERDEM, Tele Çalışma, s. 81-82; SOYSAL, s. 148; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 78; BOZKURT, s. 36; MYLTYKBAYEVA, s. 50. Ev eksenli tele çalışma bakımından işçi ve işverenlerin beklentileri ve sorunları hakkında kapsamlı bilgi için bkz. ERDAYI, s. 1224 vd.

¹⁶⁸ DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 78; GÜNAY, s. 85; SOYSAL, s. 148.

¹⁶⁹ GÜNAY, s. 85.

¹⁷⁰ SOYSAL, s. 148; GÜNAY, s. 86.

¹⁷¹ SOYSAL, s. 148; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 78; MYLTYKBAYEVA, s. 50.

¹⁷² GÖRÜCÜ, s. 300; ÖZER TURAN, s. 54.

¹⁷³ ERDEM, Tele Çalışma, s. 77; SOYSAL, s. 148; ÜNAL ADINIR, Tele Çalışma, s. 968; TAN, s. 44; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 78, EMİRMAHMUTOĞLU, s. 36; BOZKURT, s. 36; MYLTYKBAYEVA, s. 50; CISTAK, s. 50.

çalışma” veya “*dönüşümlü/hibrit tele çalışma*” (alternating telework) şeklinde de adlandırılmaktadır¹⁷⁴.

Bu kapsamda çalışanlar haftanın bir veya iki gününü işverenin işyerinde geçirirken, benzer oranda zamanı da müşterilerin, satıcıların veya diğer firmaların mekânlarında ve evde geçirmektedir¹⁷⁵. Dışarıda harcanan zamanın oranı, işçinin mesleğine göre değişmektedir¹⁷⁶. Örneğin, satış personeli müşterilerin mekânında daha fazla zaman harcar iken, yöneticiler ise firmanın mekânlarında yaptıkları personel ziyaretlerinde daha fazla zaman harcamaktadır¹⁷⁷. Ancak burada belirtmemiz gerekir ki kısmi süreli evde tele çalışmaya ilişkin tanımlarda bu çalışmanın yapıldığı yerler arasında her ne kadar müşterinin mekânına da yer verilmiş olsa da, doktrinde iş görme borcunu işverenin müşterilerinde yerine getiren bir çalışanın teknik olarak uzaktan çalışan bir işçi olamayacağına yönelik görüşler de bulunmaktadır¹⁷⁸. Kanımızca burada her somut olayı kendi içinde değerlendirmek gerekir. Zira örneğin, bir servis elemanının iş görme edimini müşterinin evinde ifa etmesi *işin niteliği gereğince* olup, bu sebeple söz konusu çalışma şekli uzaktan çalışma olarak kabul edilemeyecektir; buna karşın, tele çalışma sözleşmesiyle çalışan bir işçinin ara sıra müşterinin yerinde de iş görmesi hâlinde, bu durum söz konusu çalışmanın yine uzaktan çalışmanın bir türü olduğu gerçeğini değiştirmeyecektir.

Bu çalışma biçimi genellikle finansal analizciler, yazılım bakım mühendisleri gibi yüksek vasıflı kişiler tarafından tercih edilmektedir¹⁷⁹. Bu tele çalışma biçiminde çalışma zamanlarının bir kısmını meslektaşlarıyla geçirdikleri için çalışanların sosyal izolasyona maruz kalma ihtimalleri, tam gün esaslı evde tele çalışanlara nispeten daha düşüktür. Ayrıca, bu şekilde çalışanlar normal istihdam usulü ile çalıştıkları için

¹⁷⁴ ERDEM, Tele Çalışma, s. 77; SOYSAL, s. 148; ÜNAL ADINIR, Tele Çalışma, s. 968; BOZKURT, s. 36; TAN, s. 44. Karma tele çalışma modeli, aynı zamanda zaman esaslı tele çalışma biçimlerinden birini de teşkil etmekte olduğundan çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak açıklanmıştır. Öyle ki karma tele çalışma, tele çalışanın evi dâhil olmaksızın, yalnızca paylaşımlı işyeri (tele merkez), müşterinin mekânı ile mobil tele çalışmanın birleşiminden de oluşabilir. Bkz. Böl. 1, Kıs. II, Baş. (C), Alt Baş. (2, b).

¹⁷⁵ ERDEM, Tele Çalışma, s. 77; SOYSAL, s. 148; CİVAN, s. 536; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 36-37.

¹⁷⁶ ERDEM, Tele Çalışma, s. 77; SOYSAL, s. 148.

¹⁷⁷ ERDEM, Tele Çalışma, s. 77; SOYSAL, s. 148; TAN, s. 44.

¹⁷⁸ Bkz. ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 20.

¹⁷⁹ ŞAHİN, s. 271; ERDEM, Tele Çalışma, s. 77; SOYSAL, s. 148; CİVAN, s. 536; MYLTYKBAYEVA, s. 50; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 78; BOZKURT, s. 36; TAN, s. 44; CISTAK, s. 50.

işyerinde çalışan meslektaşlarıyla eşit iş güvencesi ile hak ve ödemelere sahip olmaktadır¹⁸⁰. Bu doğrultuda özellikle nitelikli işgünü elde tutma ve verimlilik artışına yönelik faydalar sağlaması sebebiyle, bu tele çalışma biçimi işverenler için tercih sebebidir¹⁸¹.

Almanya’da Deutsche Telekom ve Ver.di¹⁸² (Birleşik Hizmetler Sendikası) arasında yapılan toplu iş sözleşmesinde de bu tele çalışma biçimine yer verilmiştir¹⁸³. Öyle ki, ilgili toplu iş sözleşmesinin “*Alternierende Telearbeit*” (Karma (Dönüşümlü) Tele Çalışma) başlıklı § 1 hükmünde, karma (dönüşümlü) tele çalışma durumunda, daha önce işyerinde yapılması gereken işin, kısmen işçinin evine kaydırılacağı ve merkezi olmayan bilgi işlem veya iletişim teknolojisinin ekipman ve tesisleri ile desteklenerek orada gerçekleştirileceği; böylece, toplu olarak kararlaştırılan veya bireysel düzenli çalışma süresinin kısmen işçinin evinde (ev işyeri) ve kısmen de işverenin işyerinde geçirileceği ifade edilmiştir. Ayrıca ilgili maddenin devamında, çağrı üzerine çalışmanın, bu anlamda karma tele çalışma olarak kabul edilmeyeceği belirtilmiştir.

2. Merkez Esaslı Tele Çalışma

a. Genel Olarak Merkez Esaslı Tele Çalışma

Ana işyerinden uzaktan çalışma şekilleri, yalnızca evden çalışma ile sınırlı değildir¹⁸⁴. Zira tele çalışma, evden yapılabileceği gibi işverenin işyeri niteliğini haiz

¹⁸⁰ ERDEM, Tele Çalışma, s. 78; SOYSAL, s. 149; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 37.

¹⁸¹ GÜNAY, s. 86.

¹⁸² Ver.di yıllardır “*tele çalışma hakkı*” için kampanya yürütmektedir. Bu kampanyalar, yalnızca çalışanların da dijitalleşmenin potansiyelinden faydalanması talebine değil, aynı zamanda çalışanların ihtiyaç ve isteklerinin sendika politikasının merkezine yerleştirilmesi yönündeki sendika kılavuz ilkesine de dayanmaktadır. Aynı zamanda, uğruna mücadele edilen iş sağlığı ve güvenliği standartlarının korunması ve iyi iş anlamında, mobil çalışma ve home office çalışmanın güvence altına alınması önemlidir. Bu bakımdan, 1999 yılında (eski adıyla Deutschen Postgewerkschaft /Alman Posta İşçileri Sendikası) Ver.di (Vereinten Dienstleistungsgesellschaft) o zamanlar farklı bir isim altında olan Deutsche Telekom ile tele çalışma konusunda ilk toplu sözleşmeyi imzalamıştır. Bu sözleşmeyi, 2016 yılında mobil çalışmaya ilişkin olarak yapılan toplu sözleşmeler izlemiştir ve bu sözleşmeler de daha sonra ICT (BİT) sektöründeki toplu sözleşmeler için bir örnek teşkil etmiştir. <https://tk-it-nrw.verdi.de/themen-und-kampagnen/mobile-arbeit/++co++26bc3a0a-8ae8-11eb-8a0a-001a4a160100> (E.T. 20.04.2023).

¹⁸³ Söz konusu toplu iş sözleşmesi için bkz.

https://www.koop-son.de/fileadmin/user/Dokumente/2017/Dokumentation_Tagung_13.09.2017/TV_Telearbeit_mit_Anlagen_1_bis_3.pdf (E.T. 20.04.2023).

¹⁸⁴ SOYSAL, s. 149.

olmayan paylaşımlı işyerlerinde (paylaşımlı ofislerde, yaygın kullanılan ismiyle tele merkezlerde) de yapılabilir¹⁸⁵. Paylaşımlı işyeri (tele merkez), telekomünikasyon ve tele çalışma için ofis ekipmanı sağlayan ortak tesisler için kullanılan terimdir¹⁸⁶. Diğer bir ifadeyle paylaşımlı işyerleri, işveren veya bu hizmetin satın alındığı üçüncü kişi tarafından şirketlerin işlerini kolaylaştırmak ve potansiyel işgücünden en az maliyetle yararlanabilmek amacıyla bilgisayar ve iletişim olanakları ile donatılmış, esasen işverenin işletmesi kapsamında yer almayan elektronik çalışma merkezleridir¹⁸⁷. Paylaşımlı işyeri esaslı tele çalışma ise çalışanların, evleri ve işyeri merkezi dışında, bilgisayar ve iletişim olanakları ile donatılan elektronik merkezlerde çalışmalarını ifade etmektedir¹⁸⁸. Tele çalışmanın bu biçimine daha çok bankacılık, sigortacılık ve telekomünikasyon gibi küresel ya da ulusal çapta hizmet sağlayan sektörlerde rastlanmaktadır¹⁸⁹.

Paylaşımlı işyerinde çalışma, işyeri dışında çalışma unsurunu tam olarak karşılamadığından, bu şekilde çalışmanın tele çalışma kapsamında sayılıp sayılmayacağı uzun süre için tartışma konusu olmuştur¹⁹⁰. İşçinin çalıştığı paylaşımlı işyeri, aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere bir uydu büro olabileceği gibi, komşu büro da olabilir. Her iki olasılıkta da önemli olan husus, işçinin iş görme ediminin ve büronun düzeninin, ana işyeri tarafından belirleniyor olmasıdır. Dolayısıyla, paylaşımlı işyeri, işverene ait işyerlerinden birini teşkil etmektedir¹⁹¹. Nitekim Avrupa

¹⁸⁵ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 45; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 225; TOMBAŞ, s. 295.

¹⁸⁶ GRAY/HODSON/GORDON, s. 11.

¹⁸⁷ ALP, Tele Çalışma, s. 802; SOYSAL, s. 149; CİVAN, s. 536; MYLTYKBAYEVA, s. 51; DOĞAN, Bağımlılık, s. 301; ÖZTÜRK İNAL, s. 46; AYDINÖZ, s. 58; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 154; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 225; KILIÇ, s. 810; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 37-38; ANIKAYDIN, s. 5; BOZKURT, s. 37; İNCİROĞLU, s. 201; ŞAHİN, s. 271; ÖZER TURAN, s. 40; MENTEŞOĞLU, s. 44-45; CISTAK, s. 50; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 39; GÜVEN, s. 13; YAYVAK NAMLI, s. 18-19.

¹⁸⁸ TOKOL, Covid-19, s. 4; ERDAYI, s. 1219; KUTLU/UÇAR, s. 259; ŞANLI, s. 11; ARSLAN, s. 33.

¹⁸⁹ BOZKURT, s. 37.

¹⁹⁰ Şanlı'ya göre de tele çalışmanın bu türünde, işin, işverenler tarafından merkez işyerine ek olarak oluşturulmuş bürolarda yapılıyor oluşu ve bunların nitelik olarak merkez işyerlerinden çok da farklı olmaması dikkate alındığında, bu çalışmaların "tele çalışma" olarak adlandırılması tartışmalıdır. ŞANLI, s. 12. Paylaşımlı işyerinden (tele merkezden) çalışma bu bakımdan, dijital platform tabanlı iş ilişkilerinden de ayrılmaktadır. Zira platform çalışmada işçiler, iş görme edimlerini yerine getirecekleri yeri seçmekte serbesttirler ve bunun için kurulmuş bir merkez bulunmamaktadır. TOLU YILMAZ, s. 395-396. Platform çalışma kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. YAYVAK NAMLI, s. 24-26.

¹⁹¹ DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, Legal, 2007, s. 83; AYDINÖZ, s. 59. Paylaşımlı işyerinin işverenin işyeri niteliğinde olup olmadığına ilişkin detaylı değerlendirmemiz için bkz. Böl. 1, Kıs. IX, Baş. (B), Alt Baş. (4).

Komisyonu tarafından desteklenen bazı proje ve çalışmalarda, paylaşımlı işyerinde çalışanların durumunun işletmede çalışanlardan farklı olmadığı düşüncesiyle, paylaşımlı işyeri esaslı tele çalışmaya ilişkin veriler, çalışmaların kapsamı dışında tutulmuştur¹⁹².

Ancak bu hususta doktrinde ileri sürülen ve bizim de katıldığımız bir görüşe göre, bu tele çalışma biçiminde mesafe unsurunun, “*işçinin, işletmeye ait olan ve asıl işin yapıldığı işyerinden uzakta iş görmesi*” olarak kabul edilmesi ve paylaşımlı işyerinde çalışanların da tele çalışma kavramının kapsamında kabul edilmesi gerekir¹⁹³. Nitekim, ETUC tarafından hazırlanan kılavuzda da paylaşımlı işyerlerinin (tele merkezlerin) Çerçeve Anlaşma kapsamında olduğu açıkça ifade edilmiştir¹⁹⁴.

Paylaşımlı işyeri merkez esaslı tele çalışmada, sosyal izolasyon, sosyal hayat ile çalışma hayatının iç içe geçmesi, evin sabit giderlerinde artış meydana gelmesi gibi tele çalışmanın birtakım sakıncaları ortadan kalktığı için bu çalışma modeli, çalışanlar tarafından tercih edilmektedir¹⁹⁵. Ayrıca tele çalışanlar, paylaşımlı işyerleri vasıtasıyla işe gidip gelmeleri esnasında geçen zamandan da tasarruf etmektedir¹⁹⁶. Öyle ki bu merkezler genellikle çalışanların evlerine yakın yerlerde kurulmaktadır. Paylaşımlı işyerlerinin (tele merkezlerin) başarılı örnekleri, İskandinav ülkeleri başta olmak üzere Almanya, İrlanda, İskoçya, İngiltere, Fransa, Portekiz, İspanya ve Brezilya’da gözlemlenmiştir¹⁹⁷.

Paylaşımlı işyerlerinin, kendi içinde “*lokal (yerel) tele çalışma merkezleri*” ve “*uzak (çok amaçlı) tele çalışma merkezleri*” olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bu ayırım, tele çalışma merkezinin ana işyerine uzaklığı esasına dayanmaktadır. Öyle ki, çalışanların evlerine yakın olan ve şehir merkezine nispeten daha az maliyetli olan banliyölerdeki paylaşımlı işyerleri “*yerel paylaşımlı işyerleri (tele çalışma*

¹⁹² eWORK 2000, Status Report on New Ways to Work in the Information Society s. 27, <https://www.yumpu.com/en/document/read/47895340/ework-2000-european-telework-week> (E.T. 20.04.2023).

¹⁹³ AYDINÖZ, s. 59; BOZKURT, s. 37-38. Arslan’a göre ise uydu bürolar bir anlamda işyerinden ayrılmış birimler (şubeler veya bağlı işyerleri) olarak görülebileceğinden ve bu durumda, iş görme borcunun işyeri dışında ifası (mesafe unsuru) sağlanamayacağından, bu bürolarda çalışma doğrudan 4857 sayılı Kanunun 14. maddesi kapsamında “*uzaktan çalışma*” olarak değerlendirilemez. ARSLAN, s. 34.

¹⁹⁴ ETUC interpretation guide, s. 10.

¹⁹⁵ ÖZTÜRK İNAL, s. 46; ALKAN MEŞHUR, İstihdam, s. 29.

¹⁹⁶ ÖZTÜRK İNAL, s. 46; ALKAN MEŞHUR, İstihdam, s. 29.

¹⁹⁷ SOYSAL, s. 149; ÖZTÜRK İNAL, s. 46; MYLTYKBAYEVA, s. 52.

merkezleri)” şeklinde ifade edilirken, şehirden oldukça uzak ve ulaşımın zor olduğu bölgelerde kurulan tele çalışma merkezleri ise “*uzak (çok amaçlı) paylaşımlı işyerleri (tele çalışma merkezleri)*” şeklinde ifade edilmektedir¹⁹⁸. Uzak (çok amaçlı) tele çalışma merkezleri de yine kendi içinde “*uydu büro*” ve “*teleköy*” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır¹⁹⁹.

b. Merkez Esaslı Tele Çalışma Türleri

aa. Lokal (Yerel) Paylaşımlı İşyeri (Tele Çalışma Merkezleri): Komşu Büro

Komşu büro (Coworking station/das Nachbarschaftsbüro) kavramı, farklı işletmeler tarafından ortak olarak çalışanların ikametgâhlarına yakın yerlerde kurulan ve aynı sektördeki farklı işletmelere bağlı çalışanların birlikte çalıştıkları yerleri ifade eder²⁰⁰. Diğer bir ifadeyle komşu bürolar, birden fazla işletme tarafından kullanılan (birden fazla işverenin işçilerinin bir arada çalıştığı) ve tele çalışanın faaliyetlerinin ana işyeri tarafından belirlendiği yerlerdir²⁰¹. Ülkemizde Workingon, Workhaus, Kolektif House gibi girişimler, komşu bürolara verilebilecek başlıca örneklerdendir²⁰².

Özellikle de Batı Avrupa’da gittikçe yaygınlaşmakta olan komşu bürolar, farklı işletmelerin bir araya gelmesiyle kurulabileceği gibi, bağımsız girişimci, diğer bir ifadeyle serbest çalışan, konumundaki kişilerce de kurulabilir ve komşu bürodan çeşitli işletmeler yararlanabilir²⁰³. Doktrinde bazı yazarlar, çalışanların mesleki amaçla ortak

¹⁹⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 46; ALTUN, s. 66.

¹⁹⁹ FIRAT, s. 27. Almanya’da komşu ofiste ve uydu ofiste tele çalışma, günümüzde hâlâ istisnai olarak uygulanmakta olan tele çalışma biçimleridir. RÜCKER, Anm. 2.

²⁰⁰ PFARR, Heide M./DRÜKE, Helmut, Rechtsprobleme der Telearbeit, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 1989, s. 23; WANK, Telearbeit, s. 230; KILIAN/BORSUM/HOFFMEISTER, Forschungsbericht, s. 78; PREIS, II T 20, Rz. 12; LEHDER, s. 71; OTTEN, C, Rz. 19; SCHMIDT/KOBERSKI/TIEMANN/ WASCHER, § 2, Rn. 77; EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 210; ALP, Tele Çalışma, s. 802; İKİZLER, s. 189; PİNHAS, s. 52; CİVAN, s. 536; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 79; GÜNAY, s. 87; YAVUZ, s. 89; EROL, s. 180; ÖZTÜRK İNAL, s. 46; ÖKTEM SONGU, s. 111; KILIÇ, s. 810; BOZKURT, s. 38; MYLTYKBAYEVA, s. 53; GÖRÜCÜ, s. 300; FIRAT, s. 27; MENTEŞOĞLU, s. 45; CISTAK, s. 51; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 40; GERÇEK, s. 40.

²⁰¹ ÜNAL ADINIR, Tele Çalışma, s. 967; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1418; İNCİROĞLU, s. 202; YAYVAK NAMLI, s. 18; ÇÖPOĞLU, s. 13.

²⁰² ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 14; ARSLAN, s. 34. İstanbul’da yer alan diğer komşu büro örnekleri için bkz. <https://www.themaggar.com/istanbul-ortak-calisma-alanlari/> (E.T. 20.04.2023).

²⁰³ PİNHAS, s. 52-53; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 47; ALP, Tele Çalışma, s. 802; İKİZLER, s. 189; GÜNAY, s. 87; EROL, s. 180; ÖKTEM SONGU, s. 111; ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 14; FIRAT, s. 27. Bağımsız girişimci ile bürodan yararlanan işletmeler arasındaki ilişkiler, ticaret hukuku kapsamında değerlendirilmektedir. ÖZER, Zerrin, Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma

bir büro oluşturmaları durumunda da komşu büronun varlığından söz etmektedir²⁰⁴. Evlerinde uygun bir çalışma ortamı bulunmayan birden çok tele çalışanın, kendi merkez işletmeleri için faaliyet göstermek üzere ortaklaşa donattıkları ve giderlerini karşıladıkları şekilde oluşturdukları bu komşu bürolar, “*elektronik hizmet ofisleri*” olarak adlandırılmaktadır²⁰⁵. Bu ofisler herhangi bir işletmeye ait olmayıp, yalnızca işletmelere, özellikle de küçük ve orta ölçekli olanlarına, bilgisayar ve veri işleme hizmeti vermektedirler²⁰⁶.

Komşu bürolarda, her çalışan kendi işverenin merkez işyeri ile bağlantı kurarak çalışma olanağına sahiptir²⁰⁷. Birden fazla işveren tarafından kullanılan komşu büroların donatılması ve finansmanı da ortak olarak yapılmaktadır²⁰⁸. Böylece işletmeler, komşu bürolardan ortak hizmet aldıkları zaman genel giderlerden de tasarruf etmektedir²⁰⁹. Ayrıca komşu bürolar, şehrin iş merkezinin dışındaki yerlerde olduğundan uygun fiyatlara kiralanabilmekle beraber, bu bürolar sayesinde personel taşıma giderlerinden ve zamandan da ciddi tasarruf sağlanmaktadır²¹⁰. Aynı zamanda komşu bürolar, tele eğitim, tele alışveriş veya boş zaman etkinlikleri gibi başka amaçlar için de kullanılabilirler²¹¹.

Komşu büroda tele çalışma her ne kadar avantajlı bir tele çalışma şekli gibi gözükse de ticari verilerin korunması konusunda işletmeler bakımından tehlike oluşturmaktadır²¹². Zira yukarıda da değindiğimiz gibi, komşu bürolarda aynı sektörde

Hayatında Esnekleştirme Politikaları, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Mustafa AYKAÇ, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s. 31; İKİZLER, s. 189; ÖKTEM SONGU, s. 111.

²⁰⁴ EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 201; ÖZTÜRK İNAL, s. 47; KILIAN/BORSUM/HOFFMESITER, Forschungsbericht, s. 78. Her ne kadar bu görüşe göre de komşu büroların ana işyeri veya işletme organizasyonu içinde yer aldığı kabul edilse de burada serbest çalışan kişilerin oluşturdukları bürolar söz konusu olacaktır. Bu bakımdan komşu büroların, “*çeşitli işyerlerinin ortak kullandıkları ve bu işyerlerine bağlı işçilerin çalıştıkları yerler*” olarak kabul edilmesi gerektiği yönündeki görüş, ilgili yerlerde çalışmanın iş hukukunun konusuna girmesi bakımından benimsenmelidir. AYDINLI, İşyeri ve İşletme, s. 180.

²⁰⁵ İKİZLER, s. 189; YAVUZ, s. 89.

²⁰⁶ YAVUZ, s. 89.

²⁰⁷ CİVAN, s. 536; FIRAT, s. 27-28; AYDIN, Evden Çalışma, s. 15; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 40.

²⁰⁸ YAVUZ, s. 89; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 47; GÜNAY, s. 87; İKİZLER, s. 189; ÖKTEM SONGU, s. 111; KILIÇ, s. 810; İNCİROĞLU, s. 202.

²⁰⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 47; PİNHAS, s. 53; GÜNAY, s. 87; ÖZER, Esnekleştirme, s. 31; ÖKTEM SONGU, s. 111; GÖRÜCÜ, s. 300; İNCİROĞLU, s. 202; ARSLAN, s. 34.

²¹⁰ İKİZLER, s. 189; ÖZER, Esnekleştirme, s. 31; ÖKTEM SONGU, s. 111; ÖZDEMİR, Tele Çalışma, s. 14; BOZKURT, s. 39.

²¹¹ Di MARTINO/WIRTH, s. 530; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 47; ERDEM, Tele Çalışma, s. 90; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 79; GÜNAY, s. 87-88; EROL, s. 180.

²¹² ÖZTÜRK İNAL, s. 47; ÖLÇER, s. 147; CISTAK, s. 51; ÇIKAR, s. 19.

farklı işletmelere bağlı olarak çalışanlar bir arada bulunmakta, diğer bir ifadeyle çalışanlar rakipleriyle aynı ortamda çalışmaktadır.

bb. Çok Amaçlı Paylaşımlı İşyerleri (Tele Çalışma Merkezleri)

aaa. Uydu Büro

Çok amaçlı paylaşımlı işyerlerinin (tele çalışma merkezlerinin) ilk şekli, “*uydu büro*”dur. Uydu büro kavramı, bir işletmenin telekomünikasyon donanımına sahip olan ve çalışanların evlerinin yakınında konumlanan şubelerini ifade etmektedir²¹³. Diğer bir ifadeyle uydu büro, bir işletmenin tüm gerekli teknik olanaklara sahip olan ve çalışanların konutlarına kolayca ulaşabilecekleri yerlerde bulunan dış kaynaklı şubesidir²¹⁴. Söz konusu uydu büroların oluşturulma sebebi, genellikle yer bakımından kapasite darlığına ya da pazar veya müşteriye yaklaşma isteğine dayanmaktadır²¹⁵. Uydu büroda tele çalışma ise, evde tele çalışma biçiminde ortaya çıkabilecek izolasyon ve işletme ile özdeşleşmenin azalmasına ilişkin gizli tehlikenin ortadan kaldırılması veya en kötü ihtimalle en aza indirilmesi amacıyla işletmeler tarafından düzenlenmeye başlanmış tele çalışma biçimidir²¹⁶.

Uydu büroda çalışanlar da tıpkı merkez ofis çalışanları gibi en son teknolojiyi kullanarak çalışmakta olup, prensip olarak görevleri özel ekipman gerektirmediği sürece aynı teknolojiye sahiptirler²¹⁷. Uydu bürolarda birçok işçi çalışmakta olup, bu işçilerin denetimini yapan bir idareci bulunmaktadır²¹⁸. Ancak uydu büro, tek bir işletmeye bağlı olan işçilerin çalıştığı birimi temsil ettiğinden homojen bir

²¹³ FISCHER, s. 299; İKİZLER, s. 191; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 80; YAVUZ, s. 88; LEHDER, s. 71. Doktrinde yer alan diğer “*uydu büro*” tanımları için bkz. ALP, Tele Çalışma, s. 802; ERDEM, Tele Çalışma, s. 95; TAN, s. 51; ERGÜNEŞ EMRAÇ, s. 1418; BOZKURT, s. 38; EROL, s. 180; ÖZEL, s. 30; ÖKTEM SONGU, s. 111; KILIÇ, s. 810; ÇIKAR, s. 19; GÖRÜCÜ, s. 300; Di MARTINO/WIRTH, s. 530; ÖLÇER, s. 147; ÖZTÜRK İNAL, s. 47; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 38; KAUMANN, s. 17; CİVAN, s. 536; FIRAT, s. 28; AYDINLI, İşyeri ve İşletme, s. 180; MENTEŞOĞLU, s. 45; GERÇEK, s. 41; YAYVAK NAMLI, s. 18. Uydu büronun, “*şube*” niteliğini de haiz olabileceği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZKAN, s. 171-173.

²¹⁴ EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 201; İKİZLER, s. 190; TURAN, s. 41; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 40; PFARR/DRÜKE, s. 22.

²¹⁵ EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 201; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 47; GÜNAY, s. 87; ÖZTÜRK İNAL, s. 47; ÖKTEM SONGU, s. 111.

²¹⁶ KILZ/REH, s. 16.

²¹⁷ OTTEN, C, Rz. 18.

²¹⁸ YAVUZ, s. 89.

yapıdadır²¹⁹. Uydu büronun, komşu bürodan farkı da bu noktada ortaya çıkmaktadır. Zira komşu büroda farklı işletmelerin işçileri çalışırken, uydu büroda tek bir işletmenin işçileri çalışmaktadır²²⁰.

Uygulamada daha çok yazım, veri girişi ve müşterilerden gelen telefonlara yanıt verme gibi işlerin yürütümünde uydu bürolara rastlanmaktadır²²¹. Çağrı merkezleri de uydu büroya örnek gösterilebilir²²². Uydu bürolar, genellikle deniz aşırı mesafedeki ülkelerde (off-shore telework) de kurulmaktadır²²³. Zira işletmeler deniz aşırı ülkelerde uydu büro kurmakla, merkez ofiste stratejik görevlere sahip yönetici ve uzman kadroların uzak mesafelere yapacakları yolculukların sebep olacağı zamansal ve maddi kayıpları azaltmayı amaçlamaktadır²²⁴.

bbb. Teleköy (Telecottage/Telekotaj)

Bir diğer çok amaçlı paylaşımlı işyeri (tele çalışma merkezi) ise “teleköy”dür. İlk olarak İsveç’de ortaya çıkan ve daha sonra Avrupa’nın diğer ülkelerinde de yaygınlaştığı görülen teleköyler, çok amaçlı tele çalışma merkezlerinin kırsal bölgelerde kurulan bir şeklini ifade etmektedir²²⁵. Teleköylerde yerel ağlarla bağlantı kurulması (yerel bilgisayar ağlarının, teleköylerdeki bilgisayarlara bağlanması) suretiyle organizasyonda bütünlük sağlanmaktadır²²⁶.

Teleköy kavramının, kimi zaman paylaşımlı işyeri (tele merkez) anlamında kullanılmakta olduğu görülse de iki kavram arasında özdeşlik bulunmamaktadır²²⁷. Öyle ki özellikle kırsal kesimlerde kurulmaları sebebiyle teleköylerde ifa edilen işlerin genellikle yüksek vasıf gerektirmeyen işler olduğu görülmektedir²²⁸. Bünyesinde görülen söz konusu işlerin yanı sıra teleköyler, kurulduğu yerdeki yerel halkın bilgi

²¹⁹ GRAFE, s. 24; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 47; İKİZLER, s. 191; BOZKURT, s. 38; İNCİROĞLU, s. 202; ÖZKAN, s. 171; CISTAK, s. 50; AYDIN, Evden Çalışma, s. 14; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 40; ÇÖPOĞLU, s. 13.

²²⁰ İKİZLER, s. 191; PFARR/DRÜKE, s. 22; KAUMANN, s. 17; EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 201.

²²¹ ALP, Tele Çalışma, s. 803; ÖZTÜRK İNAL, s. 47-48.

²²² EROL, s. 180; ŞANLI, s. 11; KAUMANN, s. 17.

²²³ PİNHAS, s. 52; İKİZLER, s. 190; ÖZTÜRK İNAL, s. 48; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 38; İNCİROĞLU, s. 202; ARSLAN, s. 33. Uydu bürolar sayesinde, işyerinin bazı faaliyetleri ülkenin başka bölgelerine veya yabancı ülkelere kaydırılabilmektedir. GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 40.

²²⁴ ALP, Tele Çalışma, s. 802-803; PİNHAS, s. 52; İKİZLER, s. 190-191.

²²⁵ ERDEM, Tele Çalışma, s. 92; ÖZTÜRK İNAL, s. 48; BOZKURT, s. 39; SOYSAL, s. 150; MYLTYKBAYEVA, s. 54; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 80; GERÇEK, s. 41.

²²⁶ SOYSAL, s. 150; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 80, BOZKURT, s. 39.

²²⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 45.

²²⁸ DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 80; BOZKURT, s. 39.

teknolojisine erişimlerini yaygınlaştırmak, bilgi teknolojisi kaynakları sağlamak, eğitim, iş ve boş vakitlerinin değerlendirilmesi gibi bir dizi sosyal ve ekonomik amaca da ayrıca hizmet etmektedir²²⁹.

3. Gezici (Göçebe/Mobil) Tele Çalışma

Geleneksel işyerinden uzakta ve sabit mekanlarda tele çalışanların yanı sıra, gezici olarak çalışan tele çalışanlar da bulunmaktadır²³⁰. Zira tele çalışmanın kapsamı, yalnızca işyeri dışında sabit bir noktada çalışanlarla sınırlı olmadığından, bu çalışmanın ev veya ofis benzeri sabit bir noktadan yapılması zorunlu değildir²³¹. Mobil tele çalışma, bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin sağladığı imkânlar kullanılarak iş görme ediminin belli bir yere bağlı olmaksızın ifa edildiği tele çalışma biçimidir²³². Örneğin, bir tercümanın kendisine gönderilen metni bir kafeteryada tercüme ederek tercüme bürosuna mail vasıtasıyla geri göndermesi gezici tele çalışmadır²³³. Bu şekilde çalışanlar, merkez ofisle istedikleri zaman ve istedikleri yerden bağlantı kurabilmekte olduğu için çalışma programlarını da kendileri düzenleyebilmektedirler²³⁴.

²²⁹ ÖZTÜRK İNAL, s. 48; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 45-46; SOYSAL, s. 150; ALKAN MEŞHUR, İstihdam, s. 31. Gerçek'e göre, teleköylerin esasen düzenli bir iş organizasyonu oluşturan yapıda olmadığı, bir nevi halk merkezine veya halk kütüphanesine benzer olduğu ifade edilebilir. GERÇEK, s. 41.

²³⁰ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 48; ALPAGUT, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 320; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 225; İNCİROĞLU, s. 203; KUTLU/UÇAR, s. 259; ŞANLI, s. 12; TOMBAŞ, s. 295.

²³¹ ERDEM, Tele Çalışma, s. 97; SOYSAL, s. 152; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 41.

²³² ALP, Tele Çalışma, s. 803; GÜNAY, s. 88; AYDINÖZ, s. 61; PFARR/DRÜKE, s. 24; TURAN, s. 40; TOKOL, Covid-19, s. 4; DOĞAN, Bağımlılık, s. 303; YİĞİT, s. 138; ŞANLI, s. 12; GÖRÜCÜ, s. 300; CISTAK, s. 51; ARSLAN, s. 34-35; YAYVAK NAMLI, s. 19. Mobil tele çalışmaya ilişkin doktrinde yer alan diğer bazı tanımlar için bkz. COLLARDIN, Marcus, Aktuelle Rechtsfragen der Telearbeit, Band 18, Berlin, Erich Schmidt, 1995, s. 21; PLETKE/SCHRADER/SIEBERT/THOMS/KLAGGES/TEUBERT, Rn. 1026; OTTEN, C, Rz. 20; WANK, Telearbeit, s. 230; RÜCKER, Anm. 2; RICHARDI, Reinhard/MASCHMANN, Frank, Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 17. Auflage, Reinhard RICHARDI (Hrsg.), München, C. H. Beck, 2022, § 87, Rn. 201a; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 153; KILIÇ, s. 810; BOZKURT, s. 39; ANIKAYDIN, s. 6; ALTUN, s. 67; ERDAYI, s. 1219; TURNA, s. 29; ÖZKAN, s. 175; ŞAHİN, s. 271; ÖZER TURAN, s. 42; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 660; GERÇEK, s. 39; GÜVEN, s. 14; YILDIRIM, s. 99. Gezici tele çalışma, pek çok açıdan konum tabanlı platform çalışmalarla benzerlik taşımaktadır. Zira her iki çalışma biçiminde de iş işverenin işyeri dışında gerçekleşmekte ve iş görme edimi bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağlamış olduğu imkânlardan yararlanılarak ifa edilmektedir. TOLU YILMAZ, s. 396.

²³³ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1686; ALTUN, s. 67. Güney Erdoğmuş'a göre, köşe yazarı yazan bir muhabir (gezici) tele çalışan sayılabilecek olmasına karşın, sokak röportajı yapan bir muhabirin çalışması ise tele çalışma kapsamına girmeyecektir. GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 42.

²³⁴ PİNHAS, s. 53.

4857 sayılı Kanun kapsamında yer alan uzaktan çalışmaya ilişkin tanımda, işçinin iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında gerçekleştirmesi aranmıştır. Söz konusu maddede yer alan “*işyeri dışında*” ifadesi dikkate alındığında, mobil tele çalışmanın da bu Kanun kapsamında kabul edilmesi gerekmektedir. Zira 4857 sayılı Kanun kapsamında tele çalışmanın yapılacağı yerler, işçinin evi ve paylaşımlı işyerleri ile sınırlandırılmamıştır. Bununla beraber, ETUC tarafından yayınlanan kılavuzda, mobil tele çalışmanın, tele çalışmaya ilişkin tanımdaki düzenlilik koşulunun sağlanması hâlinde Çerçeve Anlaşmanın kapsamına gireceği belirtilmiştir²³⁵. Bu bakımdan, işçinin bir iki defalık olmak üzere, işyeri dışından telefon ya da diğer iletişim kanalları ile iş edimini gerçekleştirmesinin mobil tele çalışma olarak kabul edilmeyeceği söylenebilecektir²³⁶.

Mobil tele çalışma, her şeyden önce müşterilere yakınlık ve yüksek derecede zaman esnekliği getiren faaliyet alanlarında hâkim olan, mekân kavramından en bağımsız olan tele çalışma şeklidir²³⁷. Zira mobil tele çalışmada “*işyeri*” kavramı, “*işin yapılması gereken yer*” şeklinde tanımlanmaktadır²³⁸. Ancak, bu tele çalışma modelinde de işçi, işverenin organizasyon sınırları içerisinde ve ona bağlı kalarak, her türlü iletişim araçları vasıtasıyla iş görme borcunu ifa etmektedir²³⁹. Bununla beraber, bir çalışma biçiminin “*mobil tele çalışma*” olarak nitelendirilmesi bakımından, işverenin iş organizasyonunda iş görmesinin zaman açısından incelenmesi yerinde olacaktır²⁴⁰. Nitekim Avrupa Komisyonunun yayınladığı bir raporda, mobil tele çalışanlar, “*çevrim içi bilgisayar bağlantılarını kullanarak, haftada en az 10 saat, evden ve asıl işin yapıldığı işyerinden uzakta, iş gezisinde, sahada, seyahatte veya müşterinin işyerinde çalışan kişiler*” olarak tanımlanmıştır²⁴¹.

Mobil tele çalışanlar, işlerinin niteliği gereği genellikle hareket (seyahat) hâlinde olduğundan, bu tele çalışma biçiminde iş görme borcunun önemli bir bölümü gezerken

²³⁵ ETUC interpretation guide, s. 9-10.

²³⁶ ANIKAYDIN, s. 6.

²³⁷ KAUMANN, s. 15.

²³⁸ SOYSAL, s. 152; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 48; CİVAN, s. 536-537; ÖZTÜRK İNAL, s. 48; AYDIN, Evden Çalışma, s. 16; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 41; ARSLAN, s. 35; ÜNER, s. 123.

²³⁹ KILIÇ, s. 810.

²⁴⁰ AYDINÖZ, s. 61; AYDIN, Tele Çalışma, s. 355.

²⁴¹ eWork 2000, Status Report on New Ways to Work in the Information Society, s. 26.

ifa edilmektedir²⁴². Mobil tele çalışmada işin yalnızca küçük bir kısmı, işyerinde veya tele çalışanın evinde görülmektedir²⁴³. Bu kişiler araba, tren, uçak gibi ulaşım araçlarından²⁴⁴ veya oteller ve müşteri büroları gibi yerlerden iş görmektedirler²⁴⁵. Çalışmaları seyahat içeren mobil tele çalışanlar, merkez ofise bağlanmak için elektronik posta, veri bankası vb. araçlara erişim için elektronik iletişim olanaklarını (mobiler IuK-Technologie/mobil bilgi ve iletişim teknolojilerini) kullanırlar²⁴⁶. Diğer bir ifadeyle, mobil tele çalışanlar seyahat hâlinde iken notebook, cep telefonu, araç telefonu, çağrı cihazı, faks ve modem aracılığı ile merkez ofise bağlanarak işi yerine getirirler²⁴⁷. Bu sayede, mobil tele çalışmanın niteliğinden doğan çalışan ve işyeri arasındaki bağlantının kesintisiz olması beklentisi karşılanmaktadır²⁴⁸. Mobil tele çalışanlar bilgi iletişim teknolojileri vasıtasıyla her yerden merkez ofislerine veri bağlantısı kurabilir, şirket merkezine rapor veya sipariş gönderebilir ya da merkez

²⁴² **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 48; **CİVAN**, s. 537; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 81; **PİNHAS**, s. 53; **EROL**, s. 180; **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 304; **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 15; **TURNA**, s. 28; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 41; **YILDIRIM**, s. 99. Aykaç'a göre tele çalışmanın yolda da yapılabileceği dikkate alındığında, yoğun şekilde bilgi ve iletişim teknolojisi ile organize edilmiş bir işin söz konusu olduğu; bu iş organizasyonu ile bağlantının ve şoförlerin gözetimi ve denetiminin de yine bu teknoloji ile sağlandığı Uber'in iş modelinin de gezici tele çalışma ve şoförlerin de işçi olarak nitelendirilmesi isabetli olacaktır. **AYKAÇ**, s. 223. Aksi yöndeki görüşe göreyse, konum tabanlı platform çalışanlar uzaktan çalışan olarak kabul edilemez. Zira uzaktan çalışmanın ilk unsuru, çalışanın kendi evinde ya da belirleyeceği bir yerde iş görmesiyken; talep üzerine konum tabanlı çalışmalarda iş, çalışanın evi dışında (örneğin Uber platformu bakımından yolda) ve platform çalışanın değil, müşterinin/çevrim içi platformun belirlediği yerlerde görülmektedir. Bununla beraber, platform çalışanlarının tele çalışmadan ziyade evde çalışmaya benzediği ifade edilebilir. Zira platform çalışmalarda da kitle çalışanı, müşterinin/çevrim içi platformun belirlediği süre içinde yine bunların istediği nitelikteki işi ortaya çıkarmak ve sonucunu teslim etmekle yükümlüdür. Ayrıca ücret bakımından da evde çalışmadaki gibi parça başına ücret sistemi uygulanmaktadır. **KÜÇÜK**, s. 127-129.

²⁴³ **PREIS**, II T 20, Rz. 15.

²⁴⁴ Gezici tele çalışan işçinin, iş görme edimini ifa ettiği farklı yerler arasında, işverence kendisine tahsis edilen bir araçla yer değiştirmesi durumunda, bu aracın da işyerinden sayılması gerekmektedir. Buna karşılık, gezici tele çalışan bu yer değişikliğini kendi aracıyla veya başka surette hizmet satın alarak gerçekleştiriyorsa, bu aracın işyerinden sayılması mümkün olmayacaktır. **AYDINÖZ**, s. 63; **ALTUN**, s. 67.

²⁴⁵ **ERDEM**, Tele Çalışma, s. 98; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 48; **SOYSAL**, s. 152; **CİVAN**, s. 537; **ALPAGUT**, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 320; **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 967; **TAN**, s. 52; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 48; **YILDIRIM**, s. 99; **AUGSTEN**, *Katrin*, Mobile Arbeit-Homeoffice-Telearbeit, Frankfurt am Main, Bund-Verlag, 2021, s. 30; **GÜNAY**, s. 88; **ÖLÇER**, s. 147; **MYLTYKBAYEVA**, s. 55; **İNCİROĞLU**, s. 203; **ÇÖPOĞLU**, s. 13.

²⁴⁶ **Di MARTINO/WIRTH**, s. 530; **ERDEM**, Tele Çalışma, s. 98; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 48; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 225; **TAN**, s. 52; **TURAN**, s. 40; **EROL**, s. 180; **ÖZKAN**, s. 175; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 41; **YAYVAK NAMLI**, s. 19-20; **PFARR/DRÜKE**, s. 24; **SCHMIDT/ KOBERSKI/TIEMANN/ WASCHER**, § 2, Rn. 78.

²⁴⁷ **SOYSAL**, s. 152; **SPRINGER, Stephanie**, Virtuelle Wanderarbeit-Das Internationale Arbeits-und Sozialversicherungsrecht der grenzüberschreitenden Telearbeit, Band 25, Darmstadt, S. Toeche-Mittler Verlag, 2002, s. 19; **GÜNAY**, s. 88; **ALTUN**, s. 67.

²⁴⁸ **BOZKURT**, s. 39.

ofisle bilgi alışverişinde bulunabilirler²⁴⁹. Merkez ofis ile telekomünikasyon yoluyla veri alışverişi yapma seçeneği bulunmayan çalışanlar ise mobil tele çalışan olarak nitelendirilemez²⁵⁰.

Mobil tele çalışanlar, teknik uzmanlığı nispeten yüksek olan işçileri kapsamaktadır²⁵¹. Mobil tele çalışma, genel olarak bilgi iletişim teknolojileri sektörü, mesleki ve bilimsel faaliyetler, finans ve sigorta hizmetlerinde uygulanmakta olup, özellikle büro destek çalışanları, yöneticiler ve eğitimciler tarafından tercih edilmektedir²⁵². Yine mobil tele çalışanlara genel olarak üst kademe yöneticileri, satış ve pazarlama personeli, teknik servis çalışanları, sağlık görevlileri, editörler, muhabirler ve eğitim uzmanları gibi kamu ve özel sektörün farklı fonksiyonlarında çalışanlar örnek verilebilir²⁵³. Mobil tele çalışma, özellikle sigorta şirketleri gibi kapsamlı saha hizmet yapılarına sahip olan şirketler arasında da yaygındır²⁵⁴. Bu tele çalışma türü, özellikle çalışma sürelerinin oldukça esnek olması nedeniyle genellikle genç işgücü tarafından tercih edilmektedir²⁵⁵.

Mobil tele çalışmanın olumlu olduğu kadar olumsuz yanları da mevcuttur. Örneğin mobil tele çalışmada sosyal izolasyona rastlanmamasına rağmen bu çalışma biçiminde işçiler işverenlerin yüksek talepleri altında ezilmekte ve işçiler arasında mevcut olan sosyal bütünlük zedelenmektedir²⁵⁶. Ayrıca, mobil tele çalışmada diğer tele çalışma biçimlerinden farklı olarak, çocuklu ailelere getirilen kolaylıklardan yararlanılması söz konusu değildir²⁵⁷.

4. Yerinden (On-site) Tele Çalışma

²⁴⁹ KAUMANN, s. 15.

²⁵⁰ BROCKHAGEN, Anja/KOWITZ, Rolf, Das Professionelle 1x1 Telearbeit, Berlin, Cornelsen, 1999, s. 8.

²⁵¹ SOYSAL, s. 152; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 48; İNCİROĞLU, s. 203; ARSLAN, s. 35.

²⁵² TOKOL, Covid-19, s. 4.

²⁵³ ERDEM, Tele Çalışma, s. 98; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 48; SOYSAL, s. 152; ALP, Tele Çalışma, s. 803; PİNHAS, s. 53; GÜNAY, s. 88; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 81; TAN, s. 52; ÖZTÜRK İNAL, s. 48; PFARR/DRÜKE, s. 24; GODEHARDT, s. 48-49; ÖLÇER, s. 147; BOZKURT, s. 39; ALTUN, s. 67; İNCİROĞLU, s. 203; MENTEŞOĞLU, s. 46; ÇIKAR, s. 19; GÜVEN, s. 14; OTTEN, C, Rz 20.

²⁵⁴ GODEHARDT, s. 49; WANK, Telearbeit, s. 230.

²⁵⁵ SOYSAL, s. 153; CİVAN, s. 537; ÖZTÜRK İNAL, s. 49.

²⁵⁶ SOYSAL, s. 152; KANDEMİR, Tele Çalışma s. 48; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 81; BOZKURT, s. 39-40.

²⁵⁷ SOYSAL, s. 152-153; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 48.

“On-site tele çalışma” olarak da adlandırıldığı görülen “Yerinden tele çalışma” veya “yerinde tele çalışma”, çalışanın başka bir işverenin işyerindeki kendisi için tahsis edilen bir yerde ancak kendi işletmesinin verilerini kullanarak iş görme borcunu ifa ettiği tele çalışma biçimidir²⁵⁸. Ayrıca, bu tele çalışma şeklinde iş, müşterinin, tedarikçinin veya işletme ortağının bulunduğu yerde ifa edilebilir²⁵⁹. İşçinin bu şekilde görevlendirilmesiyle birlikte, müşteri veya tedarikçi ile kişisel bağlantısı sağlanmaktadır. Ancak tele çalışan, bilgi iletişim araçları ile kendi işletmesinin iş organizasyonuna bağlı kalmakta ve kendi işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu altındadır²⁶⁰. Bu tele çalışma biçimiyle çalışanlara, müşteri sahasında proje bazında çalışan yazılım geliştiriciler, sistem uzmanları veya danışmanlar örnek verilebilir²⁶¹.

B. Yapılan İşin Niteliği Esaslı

1. Ürün Arzı Esaslı Tele Çalışma

Genel olarak hizmet sektöründe yaygın olan tele çalışmanın, ürün arzı amacıyla da uygulanması mümkündür²⁶². Bu doğrultuda, yapılan işin niteliği (ya da iktisadi değer niteliği) bakımından tele çalışma, “ürün arzı esaslı tele çalışma” ve “hizmet arzı esaslı tele çalışma” olmak üzere iki ayrı başlık altında değerlendirilebilir. Bunlardan ürün arzı esaslı tele çalışma kapsamında çalışanlar bakımından verilebilecek tek örnek, “tele çalışan satış personeli”dir²⁶³. Söz konusu satış

²⁵⁸ ALP, Tele Çalışma, s. 803; TOMBAŞ, s. 295; YAYVAK NAMLI, s. 17; RÜCKER, Anm. 2. Aydınöz’e göre, müşteriye ait işyerinde iş gören tele çalışanların, mobil tele çalışmadan ayrılarak on-site tele çalışan olarak adlandırılması mümkündür. AYDINÖZ, s. 61.

²⁵⁹ JÄCKEL/RÖVEKAMP, s. 39. Bu tele çalışma biçimi, harici bir şirketin binasının ve altyapısının bulunduğu yerdeki tele çalışmayı ifade eder. VOGELSANG, § 164, Rn. 4. Müşteriye ait işyerinde iş gören yerinden (on-site) tele çalışanlar, gezici tele çalışanlardan ayrılmaktadır. AYDINÖZ, s. 61. İşin harici (dış) bir şirketin altyapısındaki tesislerde yürütülmesini ifade eden bu tele çalışma biçiminde, örneğin, bir seyahat acentesi, birden çok iş gezisinin organize edilmesinin gerektiği bir şirkette çalışır. PLETKE/SCHRADER/SIEBERT/THOMS/KLAGGES/TEUBERT, Rn. 1026.

²⁶⁰ ALP, Tele Çalışma, s. 803; YAYVAK NAMLI, s. 18.

²⁶¹ ALP, Tele Çalışma, s. 803; <https://www.betriebsrat.de/portal/betriebsratslexikon/T/telearbeit-home-office.html> (E.T. 20.04.2023); Telearbeit, Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis, <https://www.digitale-chancen.de/content/downloads/index.cfm/secid.137/secid2.0/key.66/lang.2> (E.T. 20.04.2023). Güney Erdoğan’a göre, on-site denilen ve yüz yüze kişisel temas gerektiren ya da uygulamalı olan işler, tele çalışmaya uygun değildir. GÜNEY ERDOĞMUŞ, dn. 172, s. 42.

²⁶² DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 76.

²⁶³ ERDEM, Tele Çalışma, s. 100; İKİZLER, s. 191; TAN, s. 54; İNCENACAR, Tuğba, “Tele Çalışma ve Ortaya Çıkan Sorunların Çalışanlar Üzerindeki Etkisi”, 3rd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, Lefkoşa, 2019, s. 843; MYLTYKBAYEVA, s. 56; ANIKAYDIN, s. 6; FIRAT, s. 30.

personelinin “*mobil tele çalışan satış personeli*” veya “*tele pazarlama (telemarketing) yapan tele satış personeli*” statüsünde bulunması mümkündür²⁶⁴.

Mobil tele çalışan satış personeli, genellikle ofisten uzakta ve elektronik bağlantı yollarını kullanarak işini ifa ederken; tele pazarlama yapan satış personeli ise genellikle evinden ve ana donanımları olarak telefonunu kullanarak işini ifa eder²⁶⁵. Söz konusu satış personelinin verim ve performansı ise, hedeflenen başarılı arama sayısı, aramayı satışa dönüştürme oranı ve gelir hedeflerine ulaşip ulaşmaması esas alınarak belirlenir²⁶⁶.

2. Hizmet Arzı Esaslı Tele Çalışma

Hizmet arzı esaslı tele çalışanlar, esas itibariyle bir hizmet arz eden tele çalışanlar olmakla beraber, bu tele çalışanların belli bir mekândan veya mobil olarak çalışmaları mümkündür²⁶⁷. Ana ofis, ev ya da paylaşımlı işyeri gibi bir mekândan çalışanlar, işi ifa etmeye ilgili mekândan başlamaktadırlar²⁶⁸.

Hizmet arzı esaslı tele çalışanlara, sağlık görevlileri ve servis personelleri örnek verilebilir²⁶⁹. Zira sağlık görevlileri, evde yardıma ihtiyacı olanlara hizmetlerini sunarlar ve sağlık merkezine gitmeksizin raporlarını, bağlı bulundukları merkeze veya ilgili doktorlara gönderirler; gerekli durumlarda hastayı tıp merkezine naklederler²⁷⁰. Servis personelleri ise, servise gidecekleri adres kendilerine bildirildikten sonra, bakım ve onarım işlerini ifa etmek üzere bulundukları mekândan bildirilen adrese gider;

²⁶⁴ ERDEM, Tele Çalışma, s. 100; TAN, s. 54; DEMİREZEN, s. 263. Öztürk İnal’a göre, işverenin geleneksel işyerinde çalışmayan her satış ve pazarlama personelinin uzaktan çalışma yaptığını kabul etmek isabetsiz olacaktır. Zira bu kişilerin günün belirli saatlerinde işverenin fabrikasında ya da merkez işyerinde çalışmaları, kalan zamandaysa müşterileri ya da müşteri adaylarını işyerlerinde ziyaret etmeleri üzerine kurulu bir çalışma biçiminde, uzaktan çalışmadan bahsedilmeyebilir. ÖZTÜRK İNAL, s. 51. Kanımızca da söz konusu personellerin “*uzaktan çalışan*” olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği her somut olaya göre ayrıca değerlendirilmelidir.

²⁶⁵ MOORCROFT/BENNETT, s. 48-49; ERDEM, Tele Çalışma, s. 100; TAN, s. 54; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 76-77.

²⁶⁶ ERDEM, Tele Çalışma, s. 100; ÖZTÜRK İNAL, s. 51.

²⁶⁷ ERDEM, Tele Çalışma, s. 101; TAN, s. 54; İNCENACAR, s. 843; MYLTYKBAYEVA, s. 56.

²⁶⁸ ERDEM, Tele Çalışma, s. 101.

²⁶⁹ FIRAT, s. 30; ERDEM, Tele Çalışma, s. 101; İKİZLER, s. 19; MYLTYKBAYEVA, s. 56; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 77; ÖZTÜRK İNAL, s. 51-52; GÖRÜCÜ, s. 301.

²⁷⁰ MOORCROFT/BENNETT, s. 14; ERDEM, Tele Çalışma, s. 101; TAN, s. 54; ÖZTÜRK İNAL, s. 52.

işlerini ifa ettikten sonra bekleyen başka bir müşteri yoksa bir sonraki işlerine kadar mekânlarına geri dönerler²⁷¹.

C. Zaman Esaslı Tele Çalışma

1. Genel Olarak Zaman Esaslı Tele Çalışma

Özellikle iletişim teknolojileri bakımından süregelen inanılmaz gelişmeler ve kablosuz bağlantı olanakları, mekân esaslı sınıflandırmalar yerine, zaman esaslı sınıflandırmalara geçişe yol açmıştır²⁷². Zira bu gelişmeler ve olanaklar sayesinde, tele çalışanlar gerek evlerinden gerekse bir park veya sokaktan, taşınabilir bir bilgisayar vasıtasıyla kolayca ve ucuz bir biçimde çalışabilmektedir²⁷³. Bu durum ise merkez ofis, ofise giden yol, çalışma sahası, müşterinin ofisi, tele hizmet servisi ve çalışanın işyeri arasındaki sınırları ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız görüşe göre, artık tele çalışmaya ilişkin olarak zaman esaslı sınıflandırmalara itibar etmek ve normal çalışma içindeki tele çalışma yoğunluğuna ilişkin sınıflandırmalara yer vermek isabetli olacaktır²⁷⁴.

Doktrinde yer alan bazı kaynaklarda tele çalışmanın, çalışılan yerdeki sürenin yoğunluğuna göre tamamlayıcı, karma (dönüşümlü/hibrit) ve sürekli tele çalışma olmak üzere üç alt başlığa ayrıldığı görülmektedir²⁷⁵.

2. Zaman Esaslı Tele Çalışmanın Türleri

a. Tamamlayıcı Tele Çalışma

Tamamlayıcı tele çalışma (supplementary teleworking), işçinin haftada bir günden az tele çalışma yaptığı tele çalışma şeklini ifade etmektedir²⁷⁶. Ayrıca Avrupa

²⁷¹ ERDEM, Tele Çalışma, s. 101; TAN, s. 54-55; GÖRÜCÜ, s. 301.

²⁷² AYDIN, Tele Çalışma, s. 355.

²⁷³ AYDIN, Tele Çalışma, s. 355; CİVAN, s. 537; ÖZDEMİR, Uzaktan Çalışma, s. 83.

²⁷⁴ AYDIN, Tele Çalışma, s. 355; CİVAN, s. 537.

²⁷⁵ eWork 2000, Status Report on New Ways to Work in the Information Society, s. 26; GAREIS, Karsten, “The Intensity of Telework in 2002 in the EU, Switzerland and the USA”, s. 3, [http://sibis-eu.org/files/badajoz\(gareis\).pdf](http://sibis-eu.org/files/badajoz(gareis).pdf) (E.T. 20.04.2023); KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 45. Bu şekildeki sınıflandırmalar, kavramın incelenmesi bakımından yararlı olmakla birlikte, sınıflandırmada kullanılan sayısal değerler kaynaklara göre farklılık göstermektedir. AYDINÖZ, s. 66.

²⁷⁶ GAREIS, s. 3; AYDIN, Tele Çalışma, s. 354; CİVAN, s. 537; AYDINÖZ, s. 66; ÖZKAN, dn. 622, s. 175.

Komisyonu'nun 1999 yılında hazırlamış olduğu bir raporda da haftada bir tam günden daha az zamanı evde tele çalışma yaparak geçirenlerin, “*tamamlayıcı tele çalışanlar*” olduğu ifade edilmiştir²⁷⁷.

b. Karma (Dönüşümlü/Hibrit) Tele Çalışma

Karma tele çalışma (alternating teleworking), en esnek tele çalışma biçimidir²⁷⁸. Karma tele çalışma, işin sadece evde, paylaşımlı işyerinde veya gezici olarak değil, iş organizasyonu altında bunların hepsinde veya birkaçında birlikte görüldüğü tele çalışma biçimidir²⁷⁹. İşçiler bu tür tele çalışmada, dilerlerse mobil olarak uçakta, arabada veya trende iş görebileceği gibi dilerlerse evde ya da paylaşımlı işyerinde de iş görebilirler²⁸⁰. Bu tele çalışma biçimi ile işçiye maksimum düzeyde esneklik tanınarak, işi daha etkili yönetmesi ve kişisel zamanını daha verimli değerlendirmesi sağlanmaktadır²⁸¹.

İşçinin örneğin haftanın iki günü işyerinde, üç günü ise evde çalışması hâlinde karma tele çalışmanın varlığı kabul edilmelidir²⁸². Zira işin bir kısmının işyerinde, kalan kısmının ise işyeri dışındaki bir yerde ifa edileceğinin kararlaştırılması, bu yolda bir düzenin kurulduğunu göstermekte olup, bu düzen dâhilinde çalışan işçi “*uzaktan*

²⁷⁷ **eWork 2000, Status Report on New Ways to Work in the Information Society**, s. 27; **DULAY**, s. 61; **DULAY YANGIN**, *Uzaktan Çalışma*, dn. 22, s. 153.

²⁷⁸ **WEDDE**, *Telearbeit*, Rn. 8; **ŞANLI**, s. 13. Bu şekilde yapılan tele çalışmalara, “*esnek tele çalışma düzenlemeleri*” de denilmektedir. **ERDEM**, *Tele Çalışma*, s. 99.

²⁷⁹ **PREIS**, II T 20, Rz. 10; **ALP**, *Tele Çalışma*, s. 804; **ERDEM**, *Tele Çalışma*, s. 99; **GÜNAY**, s. 89; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 49; **DULAY YANGIN**, *Tele Çalışma*, s. 226; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1687; **KILIÇ**, s. 810; **YİĞİT**, s. 138; **KUTLU/UÇAR**, s. 260; **TOMBAŞ**, s. 295; **ÖZKAN**, s. 175; **MENTEŞOĞLU**, s. 46; **ÇELEBİ DEMİR**, s. 600; **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 660; **CISTAK**, s. 52; **ÇIKAR**, s. 19; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 42; **YAYVAK NAMLI**, s. 16; **YILDIRIM**, s. 101-102. Karma tele çalışmada iş, kısmen evde (evdeki harici bir tele çalışma istasyonunda) kısmense işyerinde görülmektedir. **VOGELSANG**, § 164, Rn. 4; **WANK**, *Telearbeit*, s. 230; **MYLTYKBAYEVA**, s. 55; **ANIKAYDIN**, s. 6. “*Hibrit tele çalışma modeli*” olarak da adlandırılan, çalışanın bir çalışma alanı (ofisi) olmasının yanı sıra bazı günler bu alan dışında çalıştığı söz konusu tele çalışma modeli, Batı Avrupa’da toplu iş sözleşmeleriyle desteklenen ve diğer tele çalışma biçimlerine nispeten ön plana çıkan bir istihdam biçimidir. **ÖZDEMİR**, *Tele-Çalışma*, s. 14. Tam süreli evde tele çalışmanın haricinde ifade edilen kısmi süreli (dönüşümlü) evde tele çalışma ve sair alt ayrımların, hibrit çalışma modelinin bir parçası olduğu yönünde ayrıca bkz. **GERÇEK**, s. 39.

²⁸⁰ **KANDEMİR**, *Tele Çalışma*, s. 48-49; **KILIÇ**, s. 810.

²⁸¹ **KANDEMİR**, *Tele Çalışma*, s. 48-49; **KILIÇ**, s. 810; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 42.

²⁸² **ALP**, *Tele Çalışma*, s. 804. Günümüzde, pek çok kuruluşun pandemi döneminde geçilen (kalıcı olarak uygulanan) uzaktan çalışmadan kısmen uzaklaşarak ağırlıklı olarak ofiste çalışmayı öngören hibrit modele geçecekleri değerlendirilmektedir. Örneğin, ülkemizde de büyük şirketler topluluğundan biri olan Koç Holding, pandemi döneminde 35.000 çalışanı için aldığı uzaktan çalışma kararını değiştirerek, 2024 yılının Eylül ayından itibaren haftanın 4 günü ofiste olmayı öngören yeni bir çalışma modeline geçme kararı aldığını açıklamıştır. **ALPER, Yusuf/KILKIŞ, İlknur**, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 7. Baskı, Bursa, Dora, 2024, s. 51.

(tele) çalışan” olarak nitelendirilmektedir²⁸³. Karma tele çalışmada, işin ifa edildiği yerlerden birini çalışanın evinin teşkil etmesi durumunda “kısmi süreli evde tele çalışma” söz konusu olmaktadır²⁸⁴. Buna karşın, bazen tele çalışanlar kısmen müşterinin bulunduğu yerde, kısmen başka bir mekânda ve kısmense işverenin işyerinde diğer işçilerle birlikte çalışabilmektedirler²⁸⁵. Anlaşılabacağı üzere bu durumda çalışanın evi, işin görüldüğü mekânlardan biri olmadığı için kısmi süreli evde tele çalışma değil, zaman bakımından esnek (karma) çalışma söz konusu olacaktır. Örneğin, günün belirli saatlerini paylaşımlı işyerinde, kalan saatlerini ise müşteri ziyaretlerinde geçiren tele çalışanın yaptığı çalışma karma tele çalışma olarak nitelendirilecektir²⁸⁶. Yine, belirli bir bölgede yaşanan olaylara ilişkin haber hazırlamak üzere ana işyerinden uzakta çalışan muhabirin, haftanın belirli gün ve/veya saatlerinde olay yerlerini ziyaret ederek gezici çalışma yapması; kalan zamanlarında ise orada bulunan lokal paylaşımlı işyerinde (tele merkezde), haberleri yazarak yayına hazırlaması ve teknolojik imkânlar vasıtasıyla ana işyerine iletmesi karma tele çalışmaya örnek gösterilebilir²⁸⁷. Verdiğimiz örnekte yapılan çalışma, hem mobil tele çalışma hem de merkez esaslı tele çalışma teşkil edilecektir. Dolayısıyla karma tele çalışmanın, birden fazla tele çalışma modelinin birleşimiyle oluşması da mümkündür²⁸⁸.

Yapılan bir araştırmada, haftada en az bir gün tele çalışma yapılması hâlinde söz konusu çalışmanın karma tele çalışma olduğu ifade edilmiştir²⁸⁹. Ayrıca, Avrupa Komisyonu’nun 1999 yılında hazırlamış olduğu bir rapor kapsamında haftanın en az bir gününü evde tele çalışma yaparak geçirenler, karma evde tele çalışan olarak ifade

²⁸³ **KARA**, s. 28-29. Öncü’ye göre ise, böyle bir durumda işin “uzaktan çalışma” olarak nitelendirilmesi için ağırlıklı olarak işyeri dışında ifa edilmesi aranmalıdır. Zira 4857 sayılı Kanunda, uzaktan çalışmanın, iş görme ediminin evde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirme “esasına dayalı” olması gerektiği belirtilmiştir. Ancak, işin ağırlıklı olarak işyeri dışında yapıp yapılmadığının tespiti pratikte güç olduğundan, işin “uzaktan çalışma” olarak tanımlanması bakımından “çalışma süresinin işyerinden ziyade işyeri dışında oluşması” ölçüt olarak kullanılmalıdır. **ÖNCÜ**, s. 22.

²⁸⁴ Kısmi süreli evde tele çalışma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 1, Kıs. II, Baş. (A), Alt Baş. (1; b; bb).

²⁸⁵ **MYLTYKBAYEV**, s. 55.

²⁸⁶ **ALP**, Tele Çalışma, s. 804.

²⁸⁷ **ÖZKAN**, s. 175-176.

²⁸⁸ Türkiye’de Eczacıbaşı ve Sabancı gibi önde gelen topluluklara bağlı birçok şirketin son zamanlarda hibrit tele çalışma yöntemini tercih ettiği görülmekte; klasik ve esnek çalışma şekillerinin pozitif özelliklerini barındıran yenilikçi hibrit çalışma sistemlerinin iş gücü piyasasının temelini oluşturacağı düşünülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **GERÇEK**, s. 42-43.

²⁸⁹ **GAREIS**, s. 3; **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 354; **CİVAN**, s. 537.

edilmiştir²⁹⁰. Alman Hukukunda ise çalışma süresinin %90'ından az kısmını evde tele çalışma yaparak geçirenler, karma evde tele çalışan olarak tanımlanmaktadır²⁹¹. Yine yapılan bir başka araştırmada, Alman Hukukundaki görüşe benzer şekilde, toplam çalışma sürelerinin %90'ından az kısmını ancak haftada bir tam günden fazlasını evde tele çalışma yaparak geçirenler, karma (dönüşümlü) tele çalışan olarak ifade edilmiştir²⁹². Bu çalışma biçiminde, yani iş görme borcunun ev ile işyeri arasında paylaştırıldığı karma (dönüşümlü ya da diğer bir ifadeyle, kısmi süreli) evde tele çalışmada, ev ile işyeri arasındaki koordinasyon bilgisayar programları vasıtası ile sağlanmakta; her bir çalışanın hangi gün ve saatlerde çalışacağı önceden belirlenmekte ve belirlenen gün ve saatler işyerindeki diğer işçilere de bildirilmektedir²⁹³.

Fransa'da ise bu tele çalışma şekline 22.01.2007 tarihinde Renault bünyesinde yapılan toplu iş sözleşmesinde şu şekilde yer verilmiştir: *“Renault şirketinde evde tele çalışma, işçinin yapmakla görevli olduğu işin, bilişim teknolojisi gereçleri vasıtasıyla ve nöbetleşe olarak, haftanın en az bir ve en çok dört günü evde, haftada en az bir gün olmak üzere diğer iş günlerinde ise işyerinde iş gördüğü organizasyon biçimidir.”*²⁹⁴.

Karma tele çalışmada işin ifa yeri ve zamanı, işletme organizasyonunun gereklilikleri veya çalışanın inisiyatifi ile ihtiyaçları esas alınarak belirlenir²⁹⁵. Bu şekilde, karma tele çalışanların hangi gün ve saatte ofiste bulunacağı da önceden belirlenmiş olur²⁹⁶. Çalışanlara işyerinde bir çalışma masası tahsis edilmesi mümkün

²⁹⁰ DULAY, s. 61; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, dn. 22, s. 153.

²⁹¹ DULAY, s. 61; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, dn. 14, s. 226. Almanya'da haftada en fazla iki ya da üç gün evde, kalan sürelerde ise ofiste yapılan tele çalışma biçimi hem özel hem de kamusal alanlarda en yaygın olan tele çalışma biçimidir. HOELAND, Armin, “A Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes: National Report on Germany”, Comparative Labour Law and Policy Journal, Vol. 24, 2002, s. 149.

²⁹² eWork 2000, Status Report on New Ways to Work in the Information Society, s. 26.

²⁹³ DULAY, s. 177; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 239; ÇELEBİ DEMİR, s. 600.

²⁹⁴ DULAY, dn. 219, s. 62; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, dn. 23, s. 153; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, dn. 15, s. 226. Aynı zamanda, ilgili toplu iş sözleşmesinde, işletme dışında gezici olarak ve paylaşımlı işyeri (tele merkez) gibi yerlerde iş görmek tanımının dışında bırakılarak, tele çalışma evde iş görmeyle sınırlı şekilde tanımlanmıştır. Zira bu sözleşme uyarınca, işletme dışında geçirilen zamanda yapılan çalışmanın “tele çalışma” olarak nitelendirilmesi için çalışılan bu zamanın evde geçirilmesi zorunludur. AYDINÖZ, s. 68. İlgili toplu iş sözleşmesi için bkz. <http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/03Teletravail/accord2007Renault.htm> (E.T. 20.04.2003).

²⁹⁵ ALP, Tele Çalışma, s. 804; GÜNAY, s. 89.

²⁹⁶ DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 153.

olduğu gibi, “*desk-share*²⁹⁷” olarak adlandırılan bir sistem kapsamında çalışma masalarının bu tele çalışanlarca dönüşümlü olarak kullanılması da mümkündür²⁹⁸.

c. Sürekli Tele Çalışma

Sürekli tele çalışma (permanent teleworking), işçinin çalışma süresinin çoğunluğunu tele çalışma yaparak geçirmesi hâlinde ortaya çıkan tele çalışma biçimidir²⁹⁹. Yapılan bir araştırmada da sürekli tele çalışanlar, çalışma zamanlarının neredeyse tamamını kendi çalışma yerlerinde geçiren tele çalışanlar olarak ifade edilmiştir³⁰⁰.

Avrupa Komisyonu’nun 1999 yılında hazırlamış olduğu bir rapor kapsamında, evde tele çalışanların çalışma sürelerinin %90’ından fazlasını evlerinde geçirdikleri tele çalışma şekli, sürekli evde tele çalışma olarak adlandırılmaktadır³⁰¹. Aynı şekilde Alman Hukukunda da çalışma sürelerinin %90’ından fazlasını evde geçiren çalışanlar, sürekli evde tele çalışanlar (permanente telearbeit) olarak tanımlanmaktadır³⁰².

D. Bağlantı (Ana Ofis ile İletişim) Esaslı

1. Genel Olarak Bağlantı Esaslı Tele Çalışma

Tele çalışmanın türleri bakımından bir diğer ayrım, tele çalışanın ana ofis ile bağlantısının “*çevrim içi*” veya “*çevrim dışı*” olması noktasında kendisini göstermektedir. Söz konusu ayrımın önemiye, işverenin tele çalışan üzerindeki denetim ve gözetimine ilişkindir³⁰³. Nitekim Alman Hukukunda bu denetim, evde tele

²⁹⁷ İşletmeler, ofis alanlarının maliyetlerinin %100’ünü üstlenmelerine karşın, bu alanların toplam %30’u verimli şekilde kullanılmaktadır. Bu bakımdan, desk-sharing gibi yöntemler uygulanmaya başlanmıştır. Bir işyerinin (masanın) sadece bir kişi tarafından değil, birkaç çalışan tarafından kullanıldığı desk-sharingde, örneğin iki tele çalışan bir işyerini paylaşıyorsa, teorik olarak bir ofis işyerinden tasarruf edilmiş olunmaktadır. Bununla birlikte, masa paylaşımı uzaktan çalışanlarla sınırlı olmak zorunda değildir. Kısmi süreli (teilzeit arbeit) çalışan işçiler de bu yöntemi giderek daha fazla kullanmaktadır. JÄCKEL/RÖVEKAMP, s. 176-177. Desk-sharing modeli, 1989 yılında Almanya’da IBM tarafından uygulanmış ve bu şekilde işyerindeki ekipman ihtiyacının yarıya düştüğü belirtilmiştir. HOELAND, s. 149; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, dn. 23, s. 153.

²⁹⁸ DULAY, s. 63; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 153.

²⁹⁹ AYDIN, Tele Çalışma, s. 354; CİVAN, s. 537.

³⁰⁰ GAREIS, s. 3.

³⁰¹ DULAY, s. 61-62; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, dn. 22, s. 153. Aynı yönde bkz. eWork 2000, Status Report on New Ways to Work in the Information Society, s. 26.

³⁰² JÄCKEL/RÖVEKAMP, s. 40; DULAY, s. 62.

³⁰³ FIRAT, s. 29.

çalışan ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinde ve evde tele çalışanların iş sözleşmesi kapsamına girip girmediğinin tespitinde yani bunlara evde çalışmaya ilişkin kanun hükümlerinin uygulanıp uygulanmaması hususunda belirleyici olarak kabul edilmiş idi³⁰⁴. Öyle ki evde çalışanların özel bir yasa ile düzenlendiği ve işçi benzeri kimse statüsünde kabul edildiği Alman Hukukunda, tele çalışmanın ilk ortaya çıktığı dönemlerde çevrim dışı (offline) tele çalışanların çalışma koşullarının evde çalışanlarıkiyle benzer nitelikte olduğu ve bunların da evde çalışan olarak nitelendirilmesi gerektiği; işverenin doğrudan emir ve talimat verme yetkisinin bulunduğu çevrim içi tele çalışanların ise işçi statüsünde olduğu ve bunlara evde çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerin uygulanamayacağı ileri sürülmüş idi³⁰⁵. Günümüzde ise bu görüş terk edilmiş olup, çevrim dışı tele çalışmalar isabetli olarak doğrudan iş ilişkisi dışında tutulmamaktadır³⁰⁶. Bu bakımdan her somut olay kendi içinde değerlendirilecektir. Zira çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde de ele alınacağı üzere, çevrim dışılık (internet bağlantısının aralıklı olarak kurulması) bağımlılık ilişkisi bakımından ayırt edici bir işleve sahip olmayıp; bu tele çalışma yöntemiyle çalışanlar dahi ücreti aldıklarının ve işverene bağımlı olarak çalıştıklarının tespit edilmesi hâlinde iş ilişkisi içinde çalışıyor sayılacaklardır³⁰⁷.

2. Bağlantı Esaslı Tele Çalışmanın Türleri

a. Çevrim İçi (Online) Tele Çalışma

Tele çalışmada, işçi genellikle gerek evinden gerekse işi ifa ettiği başka bir yerden asıl işvereni ve ana ofis ile “*çevrim içi*” (internet ve diğer ağ olanaklarıyla) olarak doğrudan ve sürekli irtibat kurmaktadır³⁰⁸. Çevrim içi ve çevrim dışı tele çalışmaya yönelik olarak doktrinde, “*iletişimin sürekliliği*” ve “*işyeri ile diyalogun karşılıklılığı*” esas alınarak farklı tanımlar yapılmıştır.

Doktrindeki iletişimin sürekliliğini esas alan tanıma göre, çevrim içi tele çalışma, tele çalışmanın “*doğrudan ve sürekli bilgisayar bağlantısıyla*” ve “*günlük ve*

³⁰⁴ PFARR/DRÜKE, s. 45-48; Di MARTINO/WIRTH, s. 545; ALP, Tele Çalışma, s. 801; ERDEM, Tele Çalışma, s. 101; TAN, s. 55. Ayrıntılı bilgi için bkz. Bölüm 1, Kıs. VIII, Baş. (C), Alt Baş. (3).

³⁰⁵ PFARR/DRÜKE, s. 46; FISCHER, s. 33; KUBAN, s. 59; DULAY, s. 63.

³⁰⁶ ALP, Tele Çalışma, s. 818.

³⁰⁷ Bkz. aşağıda, Böl. 1, Kıs. VIII, Baş. (C), Alt Baş. (3, b).

³⁰⁸ ERDEM, Tele Çalışma, s. 101; İKİZLER, s. 191; SOYSAL, s. 137; ÇIKAR, s. 20.

sabit bir iletişimle” yapılan bir türüdür³⁰⁹. Bu tele çalışma biçiminde, çalışan, özellikle bilgisayar olmak üzere, internet veya diğer ağlar gibi teknolojik bilgi ve iletişim teknolojisi aletleri vasıtasıyla devamlı çevrim içi konumda ve işyeri/işvereni ile irtibat hâlinde³¹⁰. İşyeriyle diyalogun karşılıklılığını esas alan tanıma göreyse, çevrim içi tele çalışma, işyeri ile doğrudan ve karşılıklı diyalog kurularak yapılan tele çalışmadır³¹¹.

Çevrim içi tele çalışmada, çalışan, arabada, metroda, kendi evinde veya başka bir mekânda, gerek işvereni gerek merkez ofisi ile internet ve diğer network (ağ) olanakları vasıtasıyla iletişim kurabilir³¹². Merkez ofis ile tele çalışan arasındaki iletişimin bazı zamanlarda kopması, iletişimin çevrim içi niteliğini etkilemez³¹³.

b. Çevrim Dışı (Offline) Tele Çalışma

Yukarıda da belirtildiği gibi tele çalışma, “*çevrim içi*” (online, doğrudan bilgisayar bağlantısıyla) gerçekleştirilebileceği gibi “*çevrim dışı*” (offline) olarak da gerçekleştirilebilir³¹⁴. Doktrinde yer alan ve bağlantının sürekliliğini esas alan tanıma göre, çevrim dışı tele çalışma, “*sürekli olmayan bilgisayar bağlantısı ile*”, “*arada sırada, fakat derhal; günlük ve derhal, ancak yalnızca çok kısa periyotlarda iletişimle yapılan*” tele çalışmadır³¹⁵. Çevrim içi tele çalışmadan farklı olarak, çevrim dışı tele çalışmada ana işyeri ile doğrudan bağlantı bulunmamaktadır³¹⁶. Çevrim dışı tele çalışmada iş, arada sırada ancak derhal ifa edilebileceği gibi, yine derhal ancak yalnızca çok kısa periyotlarda iletişimle günlük olarak da ifa edilebilir³¹⁷.

³⁰⁹WANK, Arbeitnehmer, s. 291; ERDEM, Tele Çalışma, s. 101; ALP, Tele Çalışma, s. 817; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1686-1687; DULAY, s. 106; TAN, s. 55; ÖZTÜRK İNAL, s. 50; KUTLU/UÇAR, s. 259; YILDIRIM, s. 100.

³¹⁰ ANIKAYDIN, s. 7; FIRAT, s. 29.

³¹¹KILIAN, Wolfgang/BORSUM, Wolfgang/HOFFMEISTER, Uwe, “Telearbeit und Arbeitsrecht”, NZA 1987, s. 403.

³¹² SOYSAL, s. 137; MYLTYKBAYEVA, s. 57.

³¹³ SOYSAL, s. 137; ÖZTÜRK İNAL, s. 50; YILDIRIM, s. 100.

³¹⁴ Di MARTINO/WIRTH, s. 530; WANK, Arbeitnehmer, s. 291; ERDEM, Tele Çalışma, s. 102; SOYSAL, s. 137; TAN, s. 55; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 43; KANDEMİR, Murat, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2014, s. 146; ÜNAL ADINIR, Tele Çalışma, s. 968; MYLTYKBAYEVA, s. 57; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 32; BLOMEYER, s. 206.

³¹⁵ ERDEM, Tele Çalışma, s. 102; ÖZTÜRK İNAL, s. 51; FIRAT, s. 29; KUTLU/UÇAR, s. 259.

³¹⁶ WANK, Arbeitnehmer, s. 291.

³¹⁷ MOORCROFT/BENNETT, s. 82; ERDEM, Tele Çalışma, s. 102.

Doktrinde yer alan ve işyeri ile diyalogun karşılıklılığını esas olan tanıma göre ise çevrim dışı tele çalışma, işyeri ile karşılıklı diyalogun bulunmadığı, tek taraflı olarak bağlantı kurulan ve tek yönlü bilgi aktarımının mevcut olduğu tele çalışma biçimidir³¹⁸.

III. Tele Çalışmanın Özellikleri ile Yarar ve Sakıncaları

A. Özellikleri

1. Esnek Çalışma Özelliği

Doktrinde, tele çalışmanın esasında, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerin esnekliğin sağlanmasında nasıl kullanılacağına ilişkin arayışın sonucunda ortaya çıkan yeni bir “*esneklik formu*” olduğu belirtilmiştir³¹⁹. Bu bakımdan, esneklik kavramının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. 1973 yılında petrol fiyatlarında meydana gelen artışların başlattığı ekonomik kriz ve sonrasında enformasyon devrimiyle ortaya çıkan ve küreselleşme olarak adlandırılan yeni ekonomik düzen, geleneksel çalışma modelinin pek çok açıdan tartışılmasına neden olmuştur³²⁰. Küreselleşmeyle beraber uluslararası ölçekte ağır bir rekabetle karşı karşıya kalan işletmeler, hem bu duruma hem de ekonomik dalgalanmalara, talepteki sürekli değişime, pahalı teknolojik teçhizatın gittikçe kısalan periyotlarla yenilenmesi gerekliliğine, “*esnek üretim*”, “*esnek teknoloji*” ve “*esnek yönetim*” uygulamalarıyla cevap vermeye çalışmışlardır. Bu uygulamalar da üretim faktörlerinden biri olan emeğin de zorunlu olarak esnekleştirilmesini gerektirmiştir³²¹. Esneklik, katılık olarak tarif edilen emeğe ilişkin koruyucu düzenlemelerin olabildiğince ortadan kaldırılarak ya da yumuşatılarak, emeğin sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda ayarlanabilir hâle getirilmesini ifade etmektedir³²². Sonuç olarak, gerek küresel rekabetle baş edebilmek

³¹⁸ KILIAN/BORSUM/HOFFMEISTER, Telearbeit, s. 403; DULAY, s. 106; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1686-1687; YILDIRIM, s. 100.

³¹⁹ ERDAYI, s. 1222.

³²⁰ İKİZLER, s. 26.

³²¹ İKİZLER, s. 26.

³²² ERDAYI, s. 1220-1221.

gerekse sürekli bir değişime maruz kalan işgücü piyasasına cevap verebilmek adına, işletmelerce esnek çalışma biçimleri devreye sokulmaktadır³²³.

Emeğin esnekleştirilmesi uygulamaları, diğer bir ifadeyle esnekliğin emeğe dönük olan yönü ise “*esnek çalışma*” olarak adlandırılmaktadır³²⁴. Esnekliği işçi açısından değerlendirirsek, esnek çalışmanın çalışanların iş yaşamını kendi yaşamlarına uyarlamak için başvurdukları çalışma biçimlerini ifade ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır³²⁵. Söz konusu esnek çalışma modelleri, dokuz-altı, sekiz-beş, pazartesi cumaya ya da belirli bir mekânda, belirli gün ve saatlerde çalışmanın öngörüldüğü klasikleşen çalışma düzeninin dışında kalan alternatif istihdam biçimlerini ifade etmektedir³²⁶. Esnek çalışmanın yaygınlaşmasında ise birçok farklı etken rol oynamış olmakla birlikte, öncelikle 20. yüzyılın ortalarından itibaren ortaya çıkan teknolojik ve ekonomik gelişmeler etkili olmuştur. Örneğin, iletişim alanında yeni teknolojilerin kullanılması, tele çalışma gibi bu çağa özgü yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır³²⁷. Tele çalışmanın yanı sıra, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, kayan iş süresi³²⁸, evde çalışma, geçici iş ilişkisi ve

³²³ CANİKLİOĞLU, Nursen, “Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların-Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, 2016, s. 44; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 17. Esnek çalışmanın ortaya çıkmasında etkili olan gelişmeler hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. CİSTAK, s. 8 vd.

³²⁴ İKİZLER, s. 26. Esnek çalışma kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BALKIR GÜLEN, s. 4 vd.; YUYUCU, s. 4 vd. Esnek iş ilişkileri hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. GÜNAY, s. 7 vd; MENTEŞOĞLU, s. 15 vd.

³²⁵ TURNA, s. 201.

³²⁶ BOZKURT, s. 20.

³²⁷ KUBAN, s. 50; GÜNAY, s. 74.

³²⁸ Kayan iş süresi, işçinin belirli bir iş gününde olmakla beraber, işe başlaması ve sona ermesi belirli bir zamana bağlı olmaksızın (daha geniş bir sürede ve kendisince belirlenen bir zamanda işe başlayabildiği ancak yine işyeri için geçerli olan iş süresi içinde işi bitirmesi gereken) çalıştığı çalışma süresi sistemi olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle, burada işyerinde geçerli olan bir “*günlük çalışma süresi*” mevcut olmakla birlikte, işçi işe başlama zamanına kendisi karar vermekte; işyeri için geçerli sürenin dolmasıyla da işi bırakmaktadır. ULUCAN, Devrim, “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı”, DEÜHFD, C. 9, Özel Sayı, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan, 2007, s. 177. İşçinin günlük iş süresinin kesin olarak belirlendiği, kendisinin ise yalnızca işin başlama ve bitiş saatlerini serbestçe belirleyebildiği sistem “*basit kayan iş süresi*”; işçinin yalnızca işe başlama ve bitiş saatleri değil, günlük çalışma süresinin uzunluğu konusunda da serbestçe karar verebildiği sistem ise “*vasıflı kayan iş süresi*” olarak adlandırılmaktadır. HUECK, Götz, “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, Çev. Öner EYRENCİ, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Çeşme Seminer Yayını, 1994, s. 117. Ayrıntılı bilgi için bkz. EYRENCİ, Öner, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Çeşme Seminer Yayını, 1994, s. 164-166. Vasıflı kayan iş süresi de kendi içinde “*çekirdek süre*”nin bulunup bulunmamasına göre ayrılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. DULAY, s. 169-171.

yoğunlaştırılmış haftada çalışma doktrinde esnek çalışma modelleri arasında sayılmıştır³²⁹.

Tele çalışmada işyeri, işçinin evine ya da ortak bürolara taşınmakta olduğundan, tele çalışma dar anlamda istihdamın dışsallaştırılmasına olanak tanıyan esnek bir istihdam modeli olarak kabul edilmektedir³³⁰. Ayrıca, esnekliğin temelde çalışanların sayısının, çalışma sürelerinin ve ücretlerin işverenin ihtiyaçlarına göre ayarlanabilmesini ifade etmesi dikkate alındığında, tele çalışma ile kurulan iş ilişkisinin belirli süreli ve kısmi süreli gibi farklı esnek çalışma sözleşmelerine dayandırılabilceği görülmektedir³³¹. Bu durum ise, tele çalışmada talep dalgalanmaları veya sipariş azlığı gibi durumlarda, iş gücü miktarının ayarlanması amacıyla ya da yalnızca keyfi sebeplerle işçilerin işten çıkartılabileceğini göstermektedir³³².

2. Uzaktan Çalışma Özelliği

Uzaktan çalışma biçimleri (evde çalışma ve tele çalışma), görece uzun süredir tartışılmasına rağmen Covid-19 pandemisine kadar sınırlı bir uygulama alanı bulmuştur³³³. Pandemi dönemiyle birlikte, bu uygulama alanı oldukça genişlemiş ve gerek ülkemizdeki gerekse dünyadaki birçok işyeri, uzaktan çalışmayı benimsemiştir. Örneğin, pandemi öncesi AB’de uzaktan çalışma oranı yalnızca %14 iken; bu oran, pandemi dönemiyle birlikte %48’e ulaşmıştır³³⁴. Ayrıca, Covid-19 ile mücadele için ILO tarafından öngörülen ve uluslararası çalışma standartlarına dayanan stratejinin dört ayağından birini teşkil eden “*işyerinde işçilerin korunması*” başlığı kapsamında,

³²⁹ BOZKURT, s. 20.

³³⁰ EYRENCİ/BAKIRCI, s. 7; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 32-33; CİVAN, s. 528.

³³¹ Korkmaz ve Alp’e göre, tele çalışma 4857 sayılı Kanunda özel bir düzenlemeye tabi tutulmamış ise de “*kısmi çalışma*” içerisinde ve onun koşullarında değerlendirilebilmektedir. KORKMAZ, Fahrettin/ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Seçkin, 2019, s. 127. Kanaatimizce, tele çalışmayı, doğrudan kısmi çalışma koşullarıyla değerlendirmek isabetli değildir. Zira iki kurum birbirinden farklı olup; tele çalışma, kısmi süreli olabileceği gibi tam süreli de yapılabilir. İki ayrı kuruma, doğrudan aynı hukuki sonuçların uygulanması yerinde olmayacaktır. Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmesi ile haftada iki gün işyerine gelip çalışan bir işçinin hafta tatiline hak kazanmadığı kabul edilecekken; tam süreli evde tele çalışma modeliyle çalışan bir işçinin hafta tatiline hak kazanmadığı ileri sürülemez. Nitekim doktrinde de hafta tatiline hak kazanılması bakımından işin görüldüğü yerin önem taşımadığı ve uzaktan çalışan işçinin 4857 sayılı Kanunda öngörülen koşulları yerine getirmesi durumunda söz konusu dinlenme süresine hak kazanacağı kabul edilmektedir. Bkz. ÖNCÜ, s. 119.

³³² ERDAYI, s. 1222.

³³³ DOĞAN YENİSEY, Değişen Yapı, s. 168.

³³⁴ TUNÇ, s. 77.

çalışma koşullarının salgının getirdiği şartlara uyarlanması konusunda, “uzaktan çalışma”, çözüm yollarına örnek bir yöntem olarak gösterilmiştir³³⁵.

Uzaktan çalışma, gezici satış temsilcileri, tele çalışanlar, evde çalışanlar gibi çeşitli işçi gruplarını içeren, diğer bir ifadeyle klasik anlamda işyerine bağlı olmaksızın işin üstlenilebildiği çalışma şeklinin genel adıdır³³⁶. Diğer bir ifadeyle, bu çalışma biçimi, üstlenilen iş görme ediminin, uzaktan ya da işverene ait işyerinin dışında yapıldığı ancak işçinin, işverenin iş organizasyonu kapsamında kalmayı sürdürdüğü çalışma biçimini ifade etmektedir³³⁷. Bu çalışmayı, kısaca yer esnekliğini sağlayan çalışma biçimi olarak nitelendirmek mümkündür³³⁸. Belirtmemiz gerekir ki çalışmamızın ilerleyen kısmında uzaktan çalışmanın evde çalışmanın ve tele çalışmanın üst kavramını teşkil ettiğini detaylı bir biçimde ele aldığımız için, bu başlık altında uzaktan çalışmanın tanımını ve özelliklerini ele almakla yetinmeyi uygun bulduk³³⁹. Bu çalışma biçimi hem 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasında hem de Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 4. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinde, “İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır. Bununla beraber, ilgili Yönetmelikte, 4857 sayılı Kanundan farklı olarak, uzaktan çalışan kavramının tanımına da yer verilmiştir. Uzaktan çalışan, Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi uyarınca “İş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçiyi” ifade etmektedir³⁴⁰.

³³⁵ Söz konusu stratejinin diğer üç sütununu ise, ekonomi ve istihdamın canlandırılması; işletmelerin, istihdam ve ücretlerin desteklenmesi; çözümler üretilmesi için sosyal diyaloga önem verilmesi oluşturmaktadır. UGAN ÇATALKAYA, Evden Çalışma, s. 122.

³³⁶ CİVAN, s. 527; GÜNAY, s. 80. Doktrinde yer alan diğer “uzaktan çalışma” tanımları için bkz. AYDIN, Bireysel, s. 171; ALPER/KILKIŞ, s. 50; MANAV ÖZDEMİR, Eda, “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, 2020, s. 144; ERKAN ŞAHİN, s. 82; TURNA, s. 26; TERZİOĞLU, Ahmet/KAHRAMAN USTA, Hülya, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 18, S. 72, 2021, s. 1516-1517; ŞAHİN, s. 260; ŞANLI, s. 7; TUNÇ, s. 77; MENTEŞOĞLU, s. 30; SAĞLAM, s. 217-218, s. 221; YAYVAK NAMLI, s. 10.

³³⁷ UGAN ÇATALKAYA, Evden Çalışma, s. 130.

³³⁸ ÖZKAN, s. 164.

³³⁹ Uzaktan çalışmanın üst kavram niteliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 1, Kıs. V, Baş. (B), Alt Baş. (1).

³⁴⁰ Doktrinde ilgili maddede yer alan “iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını” ifadesine karşın, çalışma hayatında sıklıkla görülecek olan hibrit (kısmen) uzaktan çalışma modeline Yönetmelik

Uzaktan çalışma, tipik çalışmadan farklı esnek bir çalışma biçimidir³⁴¹. Bu çalışmayı, diğer çalışma biçimlerinden ayırt edici unsur ise, işyeri ile ilgili yer ve zaman sınırlarının nispi hâle gelmesidir³⁴². Nitekim bu çalışma biçiminde, işçi, geleneksel işyeri dışında; yani işverenin, diğer işçilerin ya da müşterilerin bulunduğu farklı bir mekânda iş görme edimini ifa etmektedir³⁴³. Bununla beraber belirtmek gerekir ki, işin teknolojik iletişim araçlarıyla görüldüğü şeklini teşkil eden tele çalışma haricinde, bir çalışmanın uzaktan çalışma olarak nitelendirilmesi için bu araçların kullanılması şart değildir³⁴⁴.

3. Atipik İş İlişkisi Özelliği

Tele çalışma, iletişim teknolojileri alanında meydana gelen gelişmelerin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmış olan ve taşıdığı bazı nitelikleri bakımından geleneksel anlamda evde çalışmaya benzerlik gösteren atipik bir çalışma şeklidir³⁴⁵. Bu noktada, her şeyden önce tipik ve atipik iş ilişkisi ayrımını yapmak gerekir.

kapsamında yer verilmemiş olmasının ciddi bir eksiklik olduğu belirtilmektedir. Bkz. **BAYSAL, Ulaş**, “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma”, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II, **Emine Tuncay KAPLAN (Ed.)**, Ankara, Yetkin, 2022, s. 48. Doktrinde yer alan benzer bir görüş uyarınca da işçinin hem işyerinde hem uzaktan çalıştığı karma bir iş sözleşmesine (hibrit modele) ilişkin düzenleme yapılması; yapılacak düzenlemede, hibrit modele ilişkin sözleşmenin yazılı şekil şartına tabi olacağının ve uzaktan çalışma sözleşmesinde bulunması gereken zorunlu hükümlere bu sözleşmede de yer verileceğinin kabul edilmesi isabetli olacaktır. **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 254; **ERKAN ŞAHİN**, s. 89; **TUNÇ**, s. 172.

³⁴¹ **ÖNCÜ**, s. 19.

³⁴² **GÜNAY**, s. 80; **ÖNCÜ**, s. 17.

³⁴³ **İNAL**, s. 17.

³⁴⁴ Akın’a göre, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasında öngörülen düzenlemede, yalnızca evde çalışma için teknolojik iletişim araçları kullanılması unsuru aranmamış olmasına rağmen bu unsurun, iş görme edimini evi dışındaki yerlerde (örneğin başka bir ortak çalışma alanında) ifa edecek çalışanlar için de zorunlu görülmemesi gerekir. Dolayısıyla, teknolojik iletişim araçlarıyla değil de işverence sağlanan hammadde ve ekipman ile işyeri dışında iş gören bir işçi, iş gördüğü yer evi olmasa dahi “uzaktan çalışan işçi” olarak kabul edilmelidir. **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 268. Kanımızca da böyle bir durumda, yani BİT araçları kullanmaksızın ve evinde olmasa da geleneksel anlamdaki işyeri dışında çalışmakta olan işçinin, uzaktan çalışan olarak nitelendirilmesi gerekir. Nitekim bu durumda, yani işçinin evinden başka belirlediği bir yerde ücret karşılığı çalışıyor olması hâlinde geleneksel evde çalışmadan söz etmek mümkündür, ki bu çalışma da uzaktan çalışmanın bir türüdür. İşin görüleceği ve geleneksel anlamda işyeri dışında kalan yerin işverence belirlenmiş olması ve işçinin bir iş sözleşmesine dayalı olarak ve BİT araçları kullanmadan bu yerde çalışması durumunda da yine uzaktan çalışmadan söz edilmesi gerekmekte olsa da burada hangi tür uzaktan çalışmanın yapıldığının tespiti güçlük yaratabilecek niteliktedir.

³⁴⁵ **KORKMAZ/ALP**, s. 127. Aydınöz’e göreyse tele çalışma, yeni ve atipik bir iş sözleşmesi olmamasına karşın, klasik iş sözleşmesi uyarınca iş görme ediminin yerine getirilmesi sürecine ilişkin yeni bir düzen öngörmektedir. **AYDINÖZ**, s. 4, s. 35.

Tipik (normal/standart) iş ilişkisi, klasik (geleneksel) istihdam modeli veya klasik iş sözleşmesi gibi deyimler kullanılarak da adlandırılmakta olup, iş hukukunun üzerinde temellendiği, sanayileşmenin simgesi olan fabrika modeli çerçevesinde şekillenen ve algılanan iş ilişkisini ifade eder³⁴⁶. Bu model genel anlamıyla, belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanarak, sıkı bir hiyerarşik ilişki içinde, bir işverenin emir ve talimatı altında, coğrafi olarak sınırları belirli bir işyerinde ve tam gün süre (tam süreli) ile çalışılması esasına dayanır³⁴⁷. İş hukukunun pozitif düzenlemeleri, kavram ve kuralları da söz konusu model (fabrika modeli) çerçevesinde ve iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru da bu modele göre şekillenmiş, işçi kavramı da bu çerçevede bir anlam kazanmıştır³⁴⁸.

Günümüzde ise söz konusu tipik istihdam modeli, yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda sanayi toplumunun yerini bilgi toplumunun alması sebebiyle büyük ölçüde değişim ve hatta bir dönüşüm geçirmektedir. Bu dönüşüm ise yapılan işin niteliği, işyeri, çalışma sürelerinin uzunluğu ve düzenlenme şekli ile bunlara bağlı olarak da işçi kavramını etkilemekte, tipik istihdam modeli yanında atipik bazı istihdam türleri gittikçe yaygınlaşmaktadır³⁴⁹. Atipik iş sözleşmesi kavramını, “*özel kurallara tabi olan, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, sınırlandırılması ya da istihdamın esnekleştirilmesi gibi farklı etkenlerle şekillenen sözleşme*” şeklinde tanımlamak mümkün olup, bu tip çalışmalara ve sözleşmelere, geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, alt işverenlik uygulaması, belirli süreli iş sözleşmesinin yanı sıra evde çalışma ve tele çalışma örnek verilebilir³⁵⁰. Tipik ve atipik iş ilişkisi arasındaki ayrımın, genel olarak bağımlılık ve işyeri kavramlarına dayandığı ifade edilebilir³⁵¹. İşçilerin bir araya gelmeksizin çalışabilecekleri, bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla kurulmuş olan bir iş

³⁴⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 21; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 149.

³⁴⁷ GÜZEL, Ali, “Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN’a Armağan, Ankara 1997, s. 85; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 255; CANIKLIOĞLU, Kısmi Süreli, s. 44; KUBAN, s. 49; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 24; KANDEMİR, Murat, “Yeni Teknolojiler ve İş Sağlığı”, İÜHF, C. 74, S. 2, 2016, s. 484; DULAY, s. 6; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 149; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 65; DOĞAN, Bağımlılık, s. 297; ÖZTÜRK İNAL, s. 17; ŞERMET, s. 142-143; ÖZKAN, s. 163; ŞANLI, s. 5.

³⁴⁸ GÜZEL, s. 84; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 21; KUBAN, s. 49.

³⁴⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 21; KANDEMİR, Yeni Teknolojiler, s. 486; KUBAN, s. 49; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 176.

³⁵⁰ DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 35; ÖNCÜ, s. 71; ŞERMET, s. 139.

³⁵¹ ŞANLI, s. 5.

organizasyonunun söz konusu olduğu hâllerde, çalışma konumuzu teşkil eden “*tele çalışma*”; coğrafi sınırları çizilmiş olan belirli bir işyerinde çalışmanın karşısında ise çalışma konumuzla yakından ilişkili olan “*evde çalışma*” modelinden söz edilmektedir³⁵².

Tipik ve atipik iş ilişkisi ayrımında vurgu, atipik olanın iş hukuku açısından tipikleştirilmemiş, dolayısıyla her yönüyle kavranamıyor olması üzerinde yoğunlaşmaktadır³⁵³. Gerçekten de tele çalışmada, fabrika tarzı üretim, yerini kişilerin aynı zaman diliminde ortak bir mekânda bir araya gelmeden çalışabilecekleri bir iş organizasyonuna bırakmaktadır. Bu durum ise, iş sözleşmesinin ayırt edici unsurunu teşkil eden bağımlılık ve bağımlılığın göstergesi olarak da işyeri kavramlarında ve dolayısıyla işverenin yönetim yetkisinin kullanılmasında değişime yol açmaktadır³⁵⁴. Nitekim atipik iş sözleşmelerinde, kanunlarla belirlenmiş olan belirli günlük ve haftalık çalışma sürelerine göre, günün belirli saatlerinde işverene bağlı olarak işyerinde çalışan ve belirli sürelerde izinleri ile tatillerini kullanan bir işçi-işveren ilişkisi mevcut değildir³⁵⁵.

B. Yararları ve Sakıncaları

1. Genel Olarak

Tele çalışma, hem çalışma yeri hem de çalışma süreleri bakımından çok yönlü bir esneklik sağlaması sebebiyle, günümüzde gerek işverenler gerekse çalışanlar tarafından oldukça kabul gören bir çalışma modelidir³⁵⁶. Ancak, iş mevzuatımızdaki bu çalışma modeline ilişkin eksiklikler ve uygulamada yaşanan ve yaşanması olası problemler dikkate alındığında, tele çalışmanın uygulanmasının yararları kadar sakıncalarının da mevcut olduğu görülmektedir. Nitekim tele çalışmanın uygulamada gelişmesini engelleyen ana faktörleri, bu çalışma biçiminin sosyopolitik açıdan

³⁵² DULAY, s. 7.

³⁵³ KUBAN, s. 49.

³⁵⁴ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 25.

³⁵⁵ TAN, s. 13.

³⁵⁶ DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 98; ANIKAYDIN, s. 16.

tartışmalı doğası ve sendikalar ile iş konseylerinin buna ilişkin çekinceleri oluşturmaktadır³⁵⁷.

2. Tele Çalışanlar Bakımından

a. Yararları

Tele çalışmanın tele çalışanlar bakımından yararları, çalışma yaşamında esneklik, işe gidiş gelişte geçen zamandan ve işe gidiş geliş ilişkili masraflarından tasarruf ile istihdam kolaylığı ve bazı sağlık risklerine karşı korunma şeklinde sıralanabilir.

Tele çalışmanın, bu istihdam biçimiyle çalışanlar bakımından ilk yararı, kendilerine çalışma yeri ve çalışma sürelerinde esneklik sağlamasıdır³⁵⁸. Tele çalışma ile özellikle asıl (geleneksel anlamdaki) işyerinde yapılan işle aynı anda gerçekleştirilme zorunluluğu bulunmayan işlerde çalışanların, istedikleri yerde ve zamanda çalışabilmelerine olanak sağlanmakta olup, bu çalışma biçimi işçilerin çalışma şartlarını kendilerine göre ayarlama da daha serbest olmaları sebebiyle tercih edilmektedir³⁵⁹. Öyle ki evde tele çalışma gibi çalışma modellerinde, işçi, bir bilgisayar, bir fincan sıcak kahve ile evde ve sıkıcı giysilerden uzakta çalışabilmekte ve bu çalışmasını istediği zaman diliminde gerçekleştirebilmektedir³⁶⁰. Ayrıca, işçinin işe gidip gelirken harcadığı zaman ile park ve araç masraflarında da azalma olmakta veya bunlar tamamen sona ermektedir³⁶¹. Nitekim mevcut ve muhtemelen devam edecek olan yüksek enerji fiyatları, işe gidip-gelmek ve özellikle evde tele çalışma modeliyle çalışmak için teşvik edicidir³⁶². Ayrıca işverenin iş organizasyonu içerisinde

³⁵⁷ RÜCKER, Anm. 1. Genel olarak uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BİLGİNOĞLU, Elif, “Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğruları”, Çalışma ve Toplum, C. 2, S. 69, 2021, s. 1116-1118.

³⁵⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 34; ALP, Tele Çalışma, s. 800; TUNCAY, Evden çalışma, s. 30; ALPAGUT, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 319-310; DOĞAN, Uyum, s. 271; ANIKAYDIN, s. 17; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 222; ALTUN, s. 63; KARA, s. 30; TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA, s. 1519-1520; AKSOY, s. 404; ŞAHİN, s. 273; ŞANLI, s. 15; CISTAK, s. 44; ÇIKAR, s. 22; ARSLAN, s. 23; YAYVAK NAMLI, s. 89.

³⁵⁹ EROL, s. 178; UGAN ÇATALKAYA, Evden Çalışma, s. 138.

³⁶⁰ AYDIN, Tele Çalışma, s. 357; ÖZTÜRK İNAL, s. 35.

³⁶¹ ÖZTÜRK İNAL, s. 34-35; ANIKAYDIN, s. 17; CİVAN, s. 538; SOYSAL, s. 137; GÖRÜCÜ, s. 302; KARA, s. 29-30; ÖZKAN, s. 168; TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA, s. 1521; İNCİROĞLU, s. 204; CISTAK, s. 44; YAYVAK NAMLI, s. 90.

³⁶² KOLLMER, Rn. 49. Fransa’da yapılan bir çalışmaya göre, uzaktan çalışan işçilerin %79’u işe gidiş harcadıkları zamanı, aileleriyle zaman geçirmeye ayırdıklarını ve %89’u da uzaktan çalışmayla hem iş hem de iş dışı yaşam kalitelerinin arttığını ifade etmiştir. TUNÇ, s. 79.

tele çalışanın, işyeri ile evi arasında geçirdiği süreyi kendi özel yaşamı içine dâhil edebilmesi ve çalışma programını aile yükümlülüklerine uygun bir biçimde dizayn edebilmesi de tele çalışmayı, aile dostu çalışma modeline oldukça yaklaştırmaktadır³⁶³.

Bunların yanı sıra, tele çalışma, dezavantaja sahip olan çalışma grupları bakımından istihdam olanağı sunmaktadır³⁶⁴. Örneğin, tele çalışma engellilerin istihdamını kolaylaştırmaktadır³⁶⁵. Bu çalışma biçimi, başkasının yardımı olmadan işe gidip gelme imkânı olmayan engellilerin istihdamına da uygun bir çalışma şeklidir³⁶⁶. Özellikle de evde tele çalışma, engellilerin evde fiziksel ihtiyaçlarının karşılanabileceği bir ortamda çalışmalarına olanak sağlamaktadır³⁶⁷. Tele çalışma, aynı zamanda hükümlülerin de çalışmasına olanak sağlayabilecek bir istihdam şeklidir³⁶⁸. Bu gruplar gibi, tele çalışma sayesinde yaşlılar ve kırsal alanda, merkeze uzak bölgede yaşayan kimselerin de iş hayatına katılım olanakları artmaktadır³⁶⁹.

Tele çalışmanın, bu çalışma biçimiyle çalışan işçiyi bazı sağlık risklerine karşı koruması da mümkündür. Bu durumun en yakın örneği, koronavirüs salgını zamanında görülmüştür. Öyle ki, koronavirüs pandemisi döneminde işçilerin işyerinde topluca çalışmaları ve işyerinde veya işe geliş-gidişleri esnasında koronavirüse yakalanmalarının önüne geçmek bakımından, birçok işveren tarafından tele çalışma uygulamasına geçilmiş ve söz konusu dönemdeki bu geçiş, tele çalışmanın en avantajlı

³⁶³ DOĞAN, Uyum, s. 261.

³⁶⁴ WANK, Arbeitnehmer, s. 291.

³⁶⁵ TOMBAŞ, s. 297; ERKAN ŞAHİN, s. 82-83; CISTAK, s. 44; YAYVAK NAMLI, s. 90.

³⁶⁶ İKİZLER, s. 194; GÜNAY, s. 84. Almanya’da 1952 yılında engellilerin istihdamına yardımcı olma ve onlara mesleki beceriler kazandırma amacıyla Münih’te kurulan “Pfennigparade” evde çalışma ve tele çalışma modelini bu kişiler bakımından uygulamaktadır ve günümüze dek birçok engellinin bu istihdam modelleri vasıtasıyla iş bulmasına aracı olmuştur. DULAY, s. 16.

³⁶⁷ CİVAN, s. 539. Tele çalışma, her ne kadar engelli bireylerin evde çalışmasına olanak sağlayarak bu kişilerin istihdamını kolaylaştırır da doktrinde bu düşüncenin de eleştiri konusu olduğu görülmektedir. Zira Engellilerin Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin “Çalışma ve İstihdam” başlıklı 27. maddesinde, engellilerin, “açık bir iş piyasasında ve çalıştığı işyerlerinde” makul düzenlemelerin yapılması suretiyle istihdam edilmeleri düzenlenmiştir. Buna karşın, engelli bireyin evde tele çalışma modeliyle istihdam edilmesi durumunda, bu çalışma modelinin doğasında bulunan sosyal izolasyon riskine maruz kalması kaçınılmaz olacaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. AYDINÖZ, s. 51-52.

³⁶⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 34; CISTAK, s. 44.

³⁶⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 800; ÖNCÜ, s. 55; ÇIKAR, s. 22. Uzaktan çalışmanın bu yararına, 6715 sayılı Kanunun genel gerekçesinde de “İşsizlikle mücadelede önemli bir rol oynayan uzaktan çalışma, ülkenin geri kalmış yörelerinin istihdamına yardımcı olmaktadır. Özellikle mevsimlik çalışmaların yapılabildiği kırsal kesimlerde, başka iş imkânının bulunmadığı mevsim dışı zamanlarda ailenin geçim kaynağını oluşturmaktadır.” ifadeleriyle yer verildiği görülmektedir.

yönünü oluşturmuştur³⁷⁰. Diğer bir ifadeyle, esasında tele çalışmanın dezavantajlarından birini teşkil eden sosyal izolasyona yol açma özelliği, pandemi dönemi özelinde sosyal mesafeyi koruyan yönü ile kamu sağlığına ciddi bir şekilde hizmet etmiştir³⁷¹.

b. Sakıncaları

Tele çalışmanın tele çalışanlar bakımından sakıncaları sosyal ve mesleki izolasyon, iş ve aile yaşamının karışması, statü belirsizliği, ayrımcılık, sendikal örgütlenmenin zayıflaması, sağlık sorunları, bu çalışma modelinin iş hukukundan kaçış aracı olarak kullanılması ve çalışma sürelerinin belirsizleşmesi şeklinde sıralanabilir.

Tele çalışmanın tele çalışan üzerinde oluşabilecek potansiyel zararlarından en büyüğü, tele çalışanın psikolojisine ilişkin olup, tele çalışanın sosyal ve mesleki izolasyonla karşı karşıya kalması kuvvetle muhtemeldir³⁷². 1983 yılında Birleşik Krallık'ta yapılan bir araştırmaya göre de tele çalışanların %60'ı, izolasyonu en büyük dezavantaj olarak ifade etmiştir³⁷³. Zira çalışmak ekonomik olduğu kadar sosyal niteliği de haiz bir olgu olup, işyeri de çalışanların işlerinin ifa etmelerinin yanı sıra birbirleriyle sosyal paylaşımlarda bulundukları ve birbirlerine sosyal destek sağladıkları bir yerdir³⁷⁴. Söz konusu sosyal paylaşımların ve sosyal desteğin eksikliği,

³⁷⁰ KUTLU/UÇAR, s. 262; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 30; TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA, s. 1521; ŞANLI, s. 15-16.

³⁷¹ BAYSAL, Uzaktan Çalışma, s. 41.

³⁷² AYDIN, Tele Çalışma, s. 357; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 35; ALP, Tele Çalışma, s. 800; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 31; AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 263; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 222; TUNCAY, Hizmet Akdi, s. 29; UGAN ÇATALKAYA, Evden Çalışma, s. 139; İKİZLER, s. 195; TOKOL, Endüstri İlişkileri, s. 227; CİVAN, s. 540; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 100; ÖZTÜRK İNAL, s. 38; ÖKTEM SONGU, s. 113; YAYVAK NAMLI, s. 93; KARA, s. 30; CISTAK, s. 45; ARSLAN, s. 23; ÜNER, s. 116; ERDOĞDU, Ayşe İrem, Social Marketing of Post-Pandemic Teleworking to Improve the Well-being of White-collar workers in İstanbul, ODTÜ SBE, Ankara, Danışman: Forrest WATSON, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2021, s. 25; GÜNEY, s. 85; TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA, s. 1522; KUTLU/UÇAR, s. 263; TOMBAŞ, s. 297; AKSOY, s. 405; ŞAHİN, s. 274; İNCİROĞLU, s. 204; Di MARTINO/WIRTH, s. 529, s. 541; RÜCKER, Anm. 1; VOGELSANG, § 164, Rn. 7. Pandemi döneminde, işçilerin işyerinde çalışmaları dahi iletişimlerinin sınırlı olması gerekeceğinden, bu dönemde tele çalışanın sosyal izolasyon riskine maruz kalmayacağına ilişkin görüşü için bkz. BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1691.

³⁷³ Di MARTINO/WIRTH, s. 541. Karşılaştırmalı hukukta tele çalışanın sosyal izolasyona maruz kalmasını önlemek amacıyla getirilen düzenlemeler için bkz. ŞAHİN, s. 275.

³⁷⁴ AYDIN, Tele Çalışma, s. 357; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 35; AYDINLI, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, Seçkin, 2004, s. 151; CİVAN, s. 540; ÖZTÜRK İNAL, s. 38.

tecrit edilmiş olma duygusu ve kimlik sorunlarını da beraberinde getirebilmektedir³⁷⁵. Ayrıca, izolasyona uğrayan işçi, birtakım sendikal faaliyetlerden de mahrum kalabilmektedir³⁷⁶.

Özellikle evde tele çalışanın çalışma ve sosyal hayatının iç içe geçmesi muhtemel olduğundan, evde tele çalışan için izolasyon riski diğer tele çalışma biçimleriyle çalışanlara göre daha yüksektir³⁷⁷. Bu sebeple, tam zamanlı olarak evde tele çalışmanın, engelliler ve kadınlar gibi özel statüde bulunan kişiler haricinde, kısmi süreli olarak evde ve geri kalan çalışma süresindeyse işyerinde çalışma şeklinde düzenlenmesi tercih edilmektedir³⁷⁸. Yine ev ve çalışma hayatının iç içe geçmesiyle, mevcut ailevi sorunların şiddetlenmesi ve işkolikliğe eğilim gibi sorunlar da ortaya çıkabilmektedir³⁷⁹. Hatta bu eğilim sonucunda, tele çalışanın karşılık beklemeksizin fazla çalışma yapması söz konusu olabilecektir³⁸⁰. Bazı tele çalışanlara göre, tele çalışmada balayı dönemi ilk iki ile üç yıl arasında olup, verimlilik artışı yaşanan bu dönemden sonra izolasyon başlamakta olduğundan ev dışında çalışma isteğinde de artış olmaktadır³⁸¹.

Ancak, 1980'lerin başında yapılan araştırmalara göre, ofis çalışanlarının önemli bir yüzdesi, kendilerini ofis ortamında tehdit ve önemli ölçüde stres altında hissetmektedir³⁸². Bunun yanı sıra, 1922'de yapılan bir araştırma, evde çalışanların %68'inin evde çalışmaya devam etmek istediklerini ve bunların %90'ından fazlasının çok daha üretken olduğunu ortaya koymuştur³⁸³. Ayrıca, Di Nicola ve Parrotto tarafından yapılan bir araştırma, tele çalışmayı düşünen çalışanların, meslektaşları ile iletişimi kolaylaştırmak için çok sayıda teknolojik cihaz talep etmesinin yanı sıra

³⁷⁵ EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 204.

³⁷⁶ DULAY, s. 19; ŞAHİN, s. 274-275.

³⁷⁷ DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 100.

³⁷⁸ AYDINÖZ, s. 51.

³⁷⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 800; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 32; ALKAN MEŞHUR, İstihdam, s. 26.

³⁸⁰ TUNCAY, Evden Çalışma, s. 31. Tele çalışmanın işçiler üzerindeki etkisi “özerklik paradoksu” olarak kavramsallaşmıştır. Öyle ki işçinin ne zaman ve nerede çalışacağı üzerindeki kontrolünün artmasıyla birlikte çalışma baskısının da daha fazla hissetmesi sonucunda her yerde/her zaman çalışmaya başladığı; özellikle de nitelikli işlerde iş gören tele çalışanların bu şekilde çalışma süreleri ile dinlenme süreleri arasındaki sınırın bulanıklaşması durumunda, iş alanının özel alana daha fazla müdahale ettiği görülmektedir. DOĞAN, Uyum, s. 272.

³⁸¹ TOKOL, Tele Çalışma, s. 3; AYDIN, Tele Çalışma, s. 357; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 36.

³⁸² GRAY/HODSON/GORDON, s. 29.

³⁸³ GRAY/HODSON/GORDON'dan naklen, s. 29.

belirli görevleri düzgün bir şekilde yerine getirmek için belirli bir miktarda izolasyon da talep ettiklerini göstermektedir³⁸⁴.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, yalnızlık hissini hafifleten tek yer “işyeri” olmayıp, aile ve arkadaşlarla iletişim de bu duyguyu hafifletmeye yardımcı olabilir³⁸⁵. Yine bu görüşü ileri süren yazarlar tarafından, tele çalışmanın potansiyel zararının büyüklüğünün, tele çalışmanın kısmi süreli olarak uygulanması veya bir uydu ofisinde ya da tele çalışma merkezinde yapılması yoluyla azaltılabilesinin mümkün olduğu belirtilmiştir³⁸⁶. Zira bu tür tele çalışmalarda işyeri ile bağlantı sağlanabilmekte olup, bunun sonucunda olası sosyal izolasyon probleminin önüne geçilebilmektedir³⁸⁷.

Tele çalışmanın tele çalışanlara yönelik dezavantajlarından bir diğeri ise tele çalışanın statüsünün belirsiz olması sebebiyle çalışanların sosyal güvencelerden eksik kalma ihtimalidir³⁸⁸. Ancak doktrinde yer alan bir görüşe göre, tele çalışanlar çalışmalarının teknolojik ortamda gerçekleşmesi ve bunların kaydedilmesinin mümkün olması sebebiyle, açacakları hizmet tespit davalarını kazanma konusunda geleneksel anlamda evde çalışanlara nispeten daha avantajlıdırlar³⁸⁹.

Tele çalışmanın olumsuz yanlarından bir diğeri, bazı sosyal ve mesleki grupların çalışma koşulları ile istihdamı üzerinde olumsuz etkiler yaparak işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri arttırmaya yatkın olmasıdır³⁹⁰. Çoğu ülkede tele çalışanlara ilişkin yasal düzenleme mevcut olmadığından, bunların aldıkları ücret diğer çalışanlara göre daha düşük belirlenmektedir³⁹¹.

Tele çalışmanın sakıncalı yanlarından bir diğeri ise sendikal alanda kendisini göstermektedir³⁹². Tele çalışma söz konusu olduğunda geleneksel anlamda tek bir

³⁸⁴ **ILLEGEMS/VERBEKE**, s. 121.

³⁸⁵ **ILLEGEMS/VERBEKE**, s. 121.

³⁸⁶ **ILLEGEMS/VERBEKE**, s. 74.

³⁸⁷ **CİVAN**, s. 540.

³⁸⁸ **PİNHAS**, s. 52; **İKİZLER**, s. 195; **GÜNAY**, s. 85; **ANIKAYDIN**, s. 17; **İNCİROĞLU**, s. 204. Tele çalışanın işçi statüsünde olduğuna yönelik görüşümüzü çalışmamızda daha önce detaylı olarak ele aldığımız için burada tekrarlamayı uygun bulmadık. İlgili görüşümüz için bkz. Böl. 1, Kıs. I, Baş. (B), Alt Baş. (1).

³⁸⁹ **İKİZLER**, s. 195.

³⁹⁰ **Di MARTINO/WIRTH**, s. 529; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 34; **GÜNAY**, s. 85; **AKSOY**, s. 405.

³⁹¹ **TUNCAY**, Hizmet Akdi, s. 29; **GÜNAY**, s. 85; **CİVAN**, s. 540; **TOMBAŞ**, s. 298; **AKSOY**, s. 405; **ÜNER**, s. 115. Aksi yönde bkz. **BİLGİNOĞLU**, s. 1112.

³⁹² **CİVAN**, s. 540; **KUTLU/UÇAR**, s. 263; **TOMBAŞ**, s. 297; **ŞAHİN**, s. 274-275; **ŞANLI**, s. 16; **ÜNER**, s. 116; **YAYVAK NAMLI**, s. 96.

işyeri mevcut olmamakta ve işyeri kavramı, uydu büro, komşu büro ve ev gibi mekânlara ayrılmaktadır. Ayrıca, yüz yüze iletişimin çoğu zaman kurulmadığı bu çalışma biçiminde, çalışanlar için bireysel çalışma ve performans kaygıları ön plandadır³⁹³. Zira bu çalışmada, işin ifası sırasında gösterilen çabanın görünürlüğü azalmaktadır³⁹⁴. Bu sebeple, merkez ofiste çalışmakta olan belirli sayıdaki işçiye rağmen tele çalışanların birbirinden habersiz, uzak ve dağınık çalışmasıyla kolektif dayanışma duygusu ve sendikanın etkinliği genel olarak zayıflamakta; tele çalışanlar bakımından kolektif çıkar birliğinin sağlanması güçleşmekte ve sendikalar da üye kaybetme tehlikesine maruz kalmaktadır³⁹⁵. Özellikle de ev eksenli tele çalışanlar bakımından, sendikal örgütlenmenin gerçekleşmesinin çok zor olduğu belirtilmektedir³⁹⁶.

Tele çalışanların birtakım sağlık sorunlarıyla da karşı karşıya kalmaları kuvvetle muhtemeldir³⁹⁷. Özellikle uzun saatler boyunca bilgisayar başında çalışan tele çalışanların göz sağlığı olumsuz etkilenebileceği gibi, bunlar bel rahatsızlıkları da yaşayabilmektedirler³⁹⁸. Ayrıca bu işçiler, radyasyona maruz kalmaları sebebiyle kalıcı sağlık sorunlarıyla karşılaşabilmektedirler³⁹⁹.

Tele çalışmanın doğurabileceği bir başka olumsuz sonuç, bu çalışma biçiminin iş hukukundan kaçış aracı olarak kullanılma olasılığıdır⁴⁰⁰. Zira çalışanların işin ifa

³⁹³ ERDAYI, s. 1223.

³⁹⁴ UGAN ÇATALKAYA, Evden Çalışma, s. 139. İşçinin haftanın belirli günlerinde işyerinde çalışmasının öngörülmesiyle, bu durumun engellenmesi mümkündür. TUNÇ, s. 79.

³⁹⁵ EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 204; ALP, Tele Çalışma, s. 801; İKİZLER, s. 195; EROL, s. 178-179; ÖZTÜRK İNAL, s. 38; KUTLU/UÇAR, s. 263; YAYVAK NAMLI, s. 92.

³⁹⁶ ERDAYI, s. 1223.

³⁹⁷ TUNCAY, Evden Çalışma, s. 31; UGAN ÇATALKAYA, Evden Çalışma, s. 139; KUTLU/UÇAR, s. 263; ARSLAN, s. 23; YAYVAK NAMLI, s. 95.

³⁹⁸ TUNCAY, Evden Çalışma, s. 31; İKİZLER, s. 195; YAVUZ, s. 94. Evde tele çalışmada, özellikle elektronik ekran kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan göz problemleri, sırt ve boyun kısmında meydana gelen sağlık sorunları ve yapılan işin niteliğine bağlı olarak ortaya çıkan stres, bu tele çalışma modelinin doğurduğu sakıncalar arasında sayılabilir. DULAY, s. 20. Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yapay zekanın etkili biçimde kullanılabilirliği; örneğin, çalışanların ekran karşısında uzun süre oturması ve bilgisayar ekranında işlem yapması durumunda yapay zekanın alarm şeklinde sesli ya da görsel uyarılarda bulunabileceği yönünde bkz. AKBIYIK, Taliye, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği,” Dijital İş Hukuku Uygulamaları, Saim OCAK (Ed.), Ankara, Adalet, 2024, s. 329 vd.

³⁹⁹ İKİZLER, s. 195; YAVUZ, s. 94. Ekranlı araçlarla çalışmalarda radyasyonun azaltılması bakımından, LC olarak tasarlanan monitörlerin ve cam filtrelerin kullanımının gerekli olduğu yönünde bkz. AKBIYIK, Uzaktan Çalışma, s. 327.

⁴⁰⁰ EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 203; ALP, Tele Çalışma, s. 801, s. 805; TUNCAY, Evden Çalışma s. 30-31; ÖZTÜRK İNAL, s. 38; YAYVAK NAMLI, s. 96. Tele çalışmanın iş hukukundan kaçış aracı olarak kullanılmasına yönelik olasılığa karşı, tele çalışanların hukuki statüsü birçok açıdan incelenmiştir. COLLARDIN, s. 23-25.

edileceği yer, süre ve ifa biçimi bakımından geniş bir bağımsızlık kazanması karşısında, tele çalışmanın “*bağımsız statüde*” görüldüğü iddiası kolaylıkla ileri sürülebilmektedir⁴⁰¹. İşletmeler de bilerek veya bilmeyerek işverenin üzerinde olması gereken işletme rizikosunu tele çalışana yüklemekte ve tele çalışanı şeklen bir girişimci (bağımsız çalışan) statüsüne sokmakta olduğundan, bu kişiler iş hukuku kapsamında iş ilişkisi olarak nitelendirilemeyen bir çalışma ilişkisi içinde korunmadan yoksun kalmaktadır⁴⁰². Bu şekilde işverenlere de iş hukukunun koruyucu normlarını dolanarak sosyal güvenlik ve vergi yükümlülüklerinden kaçma imkânı doğmaktadır⁴⁰³.

Tele çalışmada yukarıda saydığımız tüm bu sakıncaların yanı sıra bazı işverenlerce mesai saatlerinin aşılması işçinin sürekli bilgisayar başında olmasının beklendiği kasıtlı uygulamaların gerçekleştirildiği ve çalışma saatlerinin belirsizleştiği görülmektedir⁴⁰⁴. Öyle ki bu gibi uygulamalar neticesinde, “*siber mobbing/zorbalık*” ya da “*dijital mobbing*” olarak adlandırılan mobbing vakalarının da arttığı ifade edilmektedir⁴⁰⁵.

3. İşverenler Bakımından

a. Yararları

Tele çalışmanın işverenler bakımından yararları, işletme giderlerinde düşüş, geniş bir istihdam havuzu ve işçinin performansında artış sağlaması şeklinde sıralanabilir.

⁴⁰¹ ALP, Tele Çalışma, s. 801. Becker’e göre tele çalışma, genellikle “*iş sözleşmesi*” temelinde ifa edildiğinden, tele çalışmanın iş hukukundan kaçış amacıyla kullanılacağına ilişkin korkular yersizdir. BECKER, Martin, Arbeitsrecht, Handbuch für die Praxis, 9. Auflage, Johannes HEUSCHMID (Hrsg.), Frankfurt am Main, Bund-Verlag GmbH, 2017, § 118, Rn 5.

⁴⁰² EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 203; ALP, Tele Çalışma, s. 801; ÖZTÜRK İNAL, s. 38.

⁴⁰³ ALP, Tele Çalışma, s. 801; ÖZTÜRK İNAL, s. 38; YAYVAK NAMLI, s. 99. Civan’a göre, evde çalışma ve tele çalışma bakımından söz konusu olabilecek sosyal izolasyonun, evin giderlerinde meydana gelen artışın veya vergi kayıplarının yasal mevzuatta yapılacak düzenlemelerle bertaraf edilmesi olanaklıdır. Özellikle Çerçeve Anlaşmada, işveren bakımından, tele çalışanı sosyal izolasyondan korumaya yönelik yükümlülükler getirilmiştir. CİVAN, s. 542.

⁴⁰⁴ Dijital çalışmada çalışma süresini aşmasına rağmen, fazla çalışılan sürenin ispatının zorluğu nedeniyle, fazla çalışma ücreti almadan çalışma tehlikesi ortaya çıkabileceği yönünde bkz. YAYVAK NAMLI, s. 95. İşyeri dışında yapılan fazla çalışmanın ispatındaki güçlük nedeniyle tele çalışanın fazla çalışma ücreti almasının çoğu zaman mümkün olmadığı yönünde bkz. ÜNER, s. 116.

⁴⁰⁵ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 64. İşçinin iş görürken işveren tarafından aşağılanması, sürekli bir amaca hizmet etmeyen işlerin kendisine verilmesi, işveren tarafından sürekli kamerasının açık tutulmasının istenmesi ve izlendiğinin hissettirilmesi, işletme için gerekli olsun olmasın işçinin yaptığı her şeyin işverence kayıt altına alınması gibi durumların bezdirme, yıldırma amacıyla devamlı şekilde yapılması, konuya verilebilecek örneklerdendir. BEYTAR, s. 296.

Tele çalışmanın işverenlere sağladığı başlıca yarar, bu çalışma biçiminin işletmenin genel giderlerinin azaltılmasına katkı sağlamasıdır⁴⁰⁶. Bu şekilde işveren, işletmenin ısıtma ve aydınlatma giderlerinden, kirasından, demirbaş eşya masraflarından, elektrik ve su giderlerinden tasarruf edebilmektedir⁴⁰⁷. Tele çalışma sayesinde işverenlerin tasarruf etmesine ilişkin çarpıcı bir örnek, 11.000 çalışanını tele çalışma uygulamasına dâhil eden Birleşik Krallık merkezli BT Group firmasının, bir yılda 60 milyon İngiliz sterlini tasarrufta bulunmuş olmasıdır⁴⁰⁸. Buna karşılık doktrinde, tele çalışmaya geçişte karşılanması gereken altyapı ve iletişim faktörlerinin getirdiği masraflar, tele çalışmanın olumsuz yönleri arasında kabul edilmiştir⁴⁰⁹. Gerçekten de uzaktan çalışmada işverenin işletmenin genel giderlerinde tasarruf ettiğinin ileri sürülmesine karşın, gerek merkez esaslı tele çalışma bakımından paylaşımlı işyerlerinde gerekse evde tele çalışma bakımından işçinin evinde kurulacak teknik donanım ve iş görmekte kullanılacak aletlerin teminine ilişkin masraflar dikkate alındığında, işverenin geniş çaplı bir tasarrufundan söz etmek mümkün olmayacaktır. Zira çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ele aldığımız üzere, tele çalışmada kullanılacak malzemeleri sağlama borcu kural olarak işverenin üzerinde⁴¹⁰ olmakla birlikte, bazı durumlarda işverenin evde tele çalışanın kira bedeline dahi katlanması gerekmektedir⁴¹¹.

Tele çalışmanın işverenlere sağladığı diğer bir yarar, oldukça geniş ve mekândan bağımsız bir işçi havuzundan istihdam sağlayabilmeleridir⁴¹². Öyle ki tele çalışmada işverenler, geniş bir emek piyasasından yararlanmakta olup gerek yurt içinden gerekse yurt dışından diledikleri kişileri işe alabilirler⁴¹³. Zira küresel düzeyde bilgisayar ağları

⁴⁰⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 36; ALP, Tele Çalışma, s. 800; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 30; İKİZLER, s. 192; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 98; YAVUZ, s. 87; AKSOY, s. 404; ÖZTÜRK İNAL, s. 39; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 222; EROL, s. 178; ANIKAYDIN, s. 17; ALTUN, s. 63; KARA, s. 31; ÖZKAN, s. 167; KURT, s. 76; ŞANLI, s. 17; İNCİROĞLU, s. 204; CISTAK, s. 44-45; ÇIKAR, s. 21; ARSLAN, s. 23; ÜNER, s. 117; YAYVAK NAMLI, s. 91; RÜCKER, Anm. 1.

⁴⁰⁷ TUNCAY, Evden Çalışma, s. 30; İKİZLER, s. 192; ÖZTÜRK İNAL, s. 39; SOYSAL, s. 137.

⁴⁰⁸ ÖZTÜRK İNAL, s. 39; GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS (2021), The Business Case For Remote Work For Employers, Employees, Environment and Society, s. 12, <https://globalworkplaceanalytics.com/wp-content/uploads/edd/2021/01/The-Business-Case-for-Remote-Work-2021-Report-Final-Web-1.pdf> (E.T. 20.04.2023).

⁴⁰⁹ CİVAN, s. 541.

⁴¹⁰ Bkz. Böl. 2, Kıs. II, Baş. (B), Alt Baş. (2, a; bb).

⁴¹¹ Bkz. Böl. 2, Kıs. II, Baş. (B), Alt Baş. (2, b; bb).

⁴¹² AYDIN, Tele Çalışma, s. 359; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 31; CİVAN, s. 539; SOYSAL, s. 137; ALPAGUT, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 320; ÖZTÜRK İNAL, s. 40; KARA, s. 31; TOMBAŞ, s. 297; ŞANLI, s. 17; ÇIKAR, s. 21; ARSLAN, s. 23; ÜNER, s. 116; RÜCKER, Anm. 1.

⁴¹³ AYDIN, Tele Çalışma, s. 359-360; CANBOLAT, Buluşlar, s. 170; CİVAN, s. 539; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 98; ALTUN, s. 63; CISTAK, s. 45.

üzerinden işi ifa etme olanağı, çalışmaya ilişkin zaman, mekân ve uzam kavramlarını da değiştirmektedir⁴¹⁴. İşverenlerin bu derece geniş bir işçi havuzundan seçim yapabilmesi ise daha ucuz işgücü sağlamalarına ve dolayısıyla maliyetlerde azalışa yol açabilmektedir⁴¹⁵. Aynı zamanda tele çalışma, nitelikli iş gücünün ikametgâhlarının işyerinden uzak olması veya işyerinin taşınması durumunda bile, işletme için değerli ve yüksek nitelikli çalışanların istihdamına olanak sağlayabilmektedir⁴¹⁶. Dolayısıyla üretkenlik ve iş kalitesinde de artış görülmektedir⁴¹⁷.

Yine, bu çalışma modeliyle çalışan işçinin işe gidiş gelişte zaman kaybetmesi söz konusu olmayacağından ve işe gidip gelme durumu olsaydı bu süreçte harcayacağı zamanı çalışarak geçirebileceğinden, iş verimliliğinde artış söz konusu olabilecektir⁴¹⁸. Ayrıca işverenlerin, tele çalışma sayesinde görevlendirme yapması kolaylaşacak; işverenler, bu doğrultuda kimin kaç birim işten sorumlu olduğunu daha iyi anlayabilecek ve buna göre bir ücretlendirme sistemi oluşturabilecektir⁴¹⁹.

b. Sakıncaları

Tele çalışmanın işverenler bakımından sakıncaları tele çalışana yönelik denetim zorluğu, işletme verilerinin güvenliğinin sağlanması ve iş görmek için sağlanacak araçlara ilişkin masraflar şeklinde sıralanabilir.

Tele çalışmanın işverenler açısından en büyük sakıncası, tele çalışanlar üzerindeki denetim güçlüğü ve performanslarının ölçümündeki zorluklardır⁴²⁰. Zira

⁴¹⁴ **GÖKTÜRK, Mustafa**, “Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri”, Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, S. 12, Y. 9, 2007, s. 216; **CİVAN**, s. 539.

⁴¹⁵ **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 359-360; **CİVAN**, s. 539; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 40; **GÖRÜCÜ**, s. 303; **ŞAHİN**, s. 273.

⁴¹⁶ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 36; **ALP**, Tele Çalışma, s. 800; **CANBOLAT**, Buluşlar, s. 170; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 40; **GÖRÜCÜ**, s. 303.

⁴¹⁷ **RÜCKER**, Anm. 1; **YAYVAK NAMLI**, s. 91.

⁴¹⁸ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 36; **ALP**, Tele Çalışma, s. 800; **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 30; **SOYSAL**, s. 137; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 86; **ANIKAYDIN**, s. 16.

⁴¹⁹ **ANIKAYDIN**, s. 16.

⁴²⁰ **WANK**, Arbeitnehmer, s. 292; **RÜCKER**, Anm. 1; **ALP**, Tele Çalışma, s. 800-801; **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 32; **İKİZLER**, s. 195; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 222; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 41; **ANIKAYDIN**, s. 16; **TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA**, s. 1521; **YAYVAK NAMLI**, s. 97; **ALTUN**, s. 63-64; **GÖRÜCÜ**, s. 304; **KARA**, s. 31; **ERKAN ŞAHİN**, s. 83; **ŞANLI**, s. 18; **ARSLAN**, s. 24. Erdayı’ya göre, tele çalışma konusunda işverenlerin şikâyet ettikleri en temel mesele, işçileri işyeri dışındaki başka bir yerde denetlemenin zorluğudur. Buna karşın, bugünkü internet teknolojisi ve mobil iletişim araçları, kişiyi her an ve her yerde ulaşılır kılmış; yaşanan gelişmeler, aynı zamanda işçinin uzaktan izlenmesi ve denetlenmesini sağlamış ve işverene işçiyi yaptığı işin sonuçlarından sorumlu tutma imkânı sunmuştur. **ERDAYI**, s. 1215.

tele çalışma, klasik anlamda işletme yönetim ve organizasyonunu değiştirmekte olup, bu çalışma şeklinde işverenler tele çalışanlar üzerinde doğrudan kontrol ve gözetim olanağından yoksun kalmaktadırlar⁴²¹. Bu sebeple işverenler gerek tele çalışanların ifa ettiği işi denetlemek gerekse tele çalışana ilişkin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak noktasında güçlüklerle karşılaşmaktadırlar⁴²². Yine uzaktan çalışanın performans ölçümünde yaşanan zorluğun bir örneği olarak, 2013 yılında bir arama motoru olan “Yahoo!”’nın CEO’su, performans ve kalite endişesi sonucunda şirket çalışanlarına tebliğ ettiği bir genelge ile uzaktan çalışmayı yasaklamıştır⁴²³.

Tele çalışmanın işveren bakımından bir başka sakıncası ise, tele çalışanın, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak işyeri dışında çalışması sonucunda şirket sırları ve işletme verilerinin güvenliğinin ne şekilde sağlanacağıdır⁴²⁴. Yine, kendisine tahsis edilen internet ve bilgisayar gibi araçların tele çalışan tarafından hukuka uygun kullanımının denetimi de bir başka sorundur⁴²⁵. Bunların yanı sıra, tele çalışana iş görme edimini yerine getirmesi için sağlanacak söz konusu bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ve bu araçların kullanımına ilişkin olarak tele çalışana verilmesi gereken eğitimler, işverenin masraflarında da artışa sebep olacaktır⁴²⁶. İşverenin örneğin her bir evde tele çalışma modeli ile çalışan işçisine, işin ifası için gerekli donanımı sağlamasına yönelik yükümlülüğü düşünüldüğünde, geleneksel işyerinde çalışan işçileri için yapması gerekene oranla daha fazla masrafa katlanmak zorunda kalması kuvvetle muhtemeldir⁴²⁷.

4. Kamu Otoriteleri Bakımından

a. Yararları

⁴²¹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 36-37.

⁴²² ÜNER, s. 116-117.

⁴²³ TOMBAŞ, s. 297; <https://www.theguardian.com/technology/2013/feb/25/yahoo-chief-bans-working-home> (E.T. 20.04.20223).

⁴²⁴ DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 222; ALTUN, s. 63-64; CİVAN, s. 541; GÖRÜCÜ, s. 304; ÇIKAR, s. 21; ARSLAN, s. 24; YAYVAK NAMLI, s. 98.

⁴²⁵ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 37; ÖZTÜRK İNAL, s. 41.

⁴²⁶ ANIKAYDIN, s. 17.

⁴²⁷ KARA, s. 31. Doktrinde Üner’e göreyse, kurumsal işverenler dışında, işverenlerin işçinin evden çalışmasından dolayı artan elektrik, su ve doğalgaz gibi giderlerini karşılamaya yanaşmamaları sebebiyle tele çalışma ilişkisi işçi üzerinde daha fazla maddi külfete yol açmaktadır. ÜNER, s. 115-116.

Devletlerin taşıdıkları “işveren” sıfatı dikkate alındığında, özellikle tele çalışma uygulamasını kontrol altına alma amacıyla bu çalışma biçimiyle yakından ilgilenmeleri kaçınılmaz olmuştur⁴²⁸. Her ne kadar 1980’li ve 1990’lı yıllarda Finlandiya ve Almanya gibi bazı ülkelerde uzaktan çalışma komitelerinin raporları ve pilot çalışmaların sonuçları, tele çalışmanın yakın gelecekte yaygınlaşmayacağını öngörmüşse de günümüzde tele çalışmanın geldiği nokta aşikârdır⁴²⁹. Tele çalışmanın kamu otoriteleri bakımından yararları, bölgesel kalkınmaya ve işsizlikle mücadeleyle ve dolayısıyla istihdama katkı sağlaması, trafiğin ve hava kirliliğinin azalmasına bağlı olarak sağlanan ekolojik yararlar şeklinde sıralanabilir.

Öncelikle tele çalışma, kırsal kesimlerde yaşayanlara istihdam olanakları sağladığı için bölgesel kalkınmaya katkısı ve işsizlikle mücadelede bir araç olarak kullanılması sebebiyle önem taşımaktadır⁴³⁰. Zira tele çalışmanın kırsal kesimde yaşayanlara istihdam olanağı sağlaması sonucunda bu bölgeler gelişmekte olup, şehir merkezleriyle aralarında sosyal ve ekonomik farklar azaldığından köyden şehre göç de azalmakta, dolayısıyla ülke genelinde nüfus dağılımı da dengelenmektedir⁴³¹. Yine tele çalışma sayesinde kadınların⁴³² ve engellilerin⁴³³ istihdamı kolaylaşmaktadır⁴³⁴. Ayrıca, yapısal işsizlikte ikametgâh değiştirmeksizin hareketlilik sağlanmaktadır⁴³⁵.

Söz konusu avantajlarının yanı sıra, tele çalışma sayesinde belirli saatlerdeki trafik yoğunluğu ve trafikte harcanan gereksiz zaman azalmakta, ulaşım için harcanan enerji kaynaklarından tasarruf sağlanmaktadır⁴³⁶. Böylelikle trafikten kaynaklanan çevre kirliliği de azalacağından tele çalışmanın ekolojik yararları da söz konusu

⁴²⁸ **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 360.

⁴²⁹ **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 360-361; **Di MARTINO/WIRTH**, s. 550-551.

⁴³⁰ **CİVAN**, s. 541-542; **ALPAGUT**, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 320; **TOMBAŞ**, s. 297; **DEMİREZEN**, s. 265; **YAYVAK NAMLI**, s. 93.

⁴³¹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 37; **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 361 **İKİZLER**, s. 194; **YAVUZ**, s. 91; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 41-42; **DEMİREZEN**, s. 265.

⁴³² Tele çalışmanın kadın istihdamında beklenen artışı göstermediği ve bu istihdamın işyerinde kreş yardımı, analık izni gibi tedbirlerin uygulanması yoluyla sağlanabileceğine ilişkin görüş için bkz. **AYDİNÖZ**, s. 52.

⁴³³ Engelli istihdamının sağlanması bakımından, tele çalışma modelinin tercih edilmesi yerine engelli bireylerin çalışacakları işyerlerinde gerekli düzenlemelerin yapılmasının uygun olacağı yönündeki görüş için bkz. **AYDİNÖZ**, s. 51-52.

⁴³⁴ **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 361; **CİVAN**, s. 539-540; **ŞANLI**, s. 15, s. 19.

⁴³⁵ **EYRENCİ**, Tele Çalışma, s. 202.

⁴³⁶ **EYRENCİ**, Tele Çalışma, s. 202; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 37; **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 361; **CİVAN**, s. 540; **SOYSAL**, s. 137; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 41; **İKİZLER**, s. 194; **YAVUZ**, s. 91; **GÜNAY**, s. 84; **DEMİREZEN**, s. 265; **YAYVAK NAMLI**, s. 92.

olmaktadır⁴³⁷. 1990 yılında Hollanda Trafik ve Ulaştırma Bakanlığı da öncelikli amacı yoğun saatlerde trafik sıkışıklığının azalmasına katkıda bulunabilecek tele çalışma uygulamasının yaşayabilirliğini incelemek olan ve otuz çalışanı içeren dokuz aylık bir tele çalışma programı uygulamıştır⁴³⁸. Yine Kaliforniya ve Japonya gibi ülkelerde de trafik sıkışıklığının azalmasına ve hava kalitesinin iyileşmesine yol açtığı için tele çalışmaya ilgi duyulmuş ve çeşitli denemeler yapılmıştır⁴³⁹. Koronavirüs pandemisinin başladığı ve uzaktan çalışmaya geçişin arttığı mart ayı ile haziran ayının başına kadar, Amerika Birleşik Devletleri’nde yakıt tüketiminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre %30 oranında ve aynı dönemde enerji tüketiminde de %7 oranında olmak üzere bir düşüş saptanmıştır⁴⁴⁰.

b. Sakıncaları

Her ne kadar yukarıda ele aldığımız söz konusu sebepler, tele çalışmanın devletler tarafından desteklenmesine yol açmakta olsa da kamu otoriteleri bazı sebeplerle bu çalışma biçimine temkinli yaklaşmaktadır. Bu sebepler, tele çalışmaya ilişkin denetim güçlüğü, sosyal güvenlik primlerinde yaşanabilecek kayıplar, belirli çalışanların iş güvencesinden mahrum kalması şeklinde sıralanabilir⁴⁴¹.

Bunun yanı sıra tele çalışmanın yaratabileceği bir başka sorun, bir kamusal alan faaliyeti olan üretimin, özel alana hapsedilmesi veya sızmasıdır⁴⁴². Bu durum, “*özel alan*” kavramını sınırlayan veya kaldıran bir gelişme olarak ortaya çıkabileceği gibi, kadınların kamusal alandan dışlanmasına yol açabilme riskini de taşımaktadır⁴⁴³. Kamusal alandan dışlanmanın ise sivil toplum, demokratikleşme ve vatandaşlık gibi değerler üzerinde olumsuz etkisi olacaktır⁴⁴⁴.

⁴³⁷ EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 202; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 37; UGAN ÇATALKAYA, Evden Çalışma, s. 138; ÖZTÜRK İNAL, s. 41; İKİZLER, s. 194; YAVUZ, s. 91; DEMİREZEN, s. 265; CISTAK, s. 44.

⁴³⁸ Di MARTINO/WIRTH, s. 551; İKİZLER, s. 194; YAVUZ, s. 91.

⁴³⁹ Di MARTINO/WIRTH, s. 533.

⁴⁴⁰ ÖZTÜRK İNAL, s. 41.

⁴⁴¹ AYDIN, Tele Çalışma, s. 361; CİVAN, s. 541; ÖZTÜRK İNAL, s. 42; DEMİREZEN, s. 265.

⁴⁴² GÖKTÜRK, s. 217; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 37; ÖZTÜRK İNAL, s. 42.

⁴⁴³ Ayrıntılı bilgi için bkz. GÖKTÜRK, s. 217.

⁴⁴⁴ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 37; ÖZTÜRK İNAL, s. 42.

IV. Tele Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

A. Dünyada

Yeni atipik istihdam modellerinden biri olan tele çalışma günümüzde bilgisayar ve elektronik, bankacılık, sigorta, basın-yayın ve ticaret sektöründe faaliyet gösteren birçok şirket tarafından kullanılmakta, hatta bazı bilgisayar yazılım şirketlerinin çalışanlarının üçte birini tele çalışanlar teşkil etmektedir⁴⁴⁵. Bu istihdam modelinin önemini ve günümüzde modern bir fenomen hâline nasıl geldiğini anlamak için öncelikle bu çalışma biçiminin tarihsel gelişimini açıklamak gerekir⁴⁴⁶. Tele çalışmanın yeni bir istihdam türü olarak ortaya çıkmasında, teknolojik gelişmeler, artan uluslararası rekabet ve küreselleşme hareketleri, yaşanan ekonomik krizler, işsizlik, işletme ve işçilerin bu konuya yaklaşımları, işletme ve işçi için önemi giderek artan zaman kavramı, başta Avrupa Birliği olmak üzere birçok ülkenin tele çalışmaya yönelik olarak yaptığı çalışmalar gibi oldukça fazla faktör etkili olmuştur⁴⁴⁷. Tele çalışmaya karşı olan ilgi ise 1970’li yılların başında petrol krizi esnasında enerji tasarrufu sağlama isteğinden kaynaklı bir güdü sonucu ortaya çıkmıştır⁴⁴⁸. Özellikle işçinin iş-yaşam dengesini kolaylaştırması ve işyerine gitme olgusunun yarattığı ekonomik ve psikolojik külfetleri azaltması gibi faydaları ise, bu çalışma biçimini iş gücü piyasalarında esnekliğin uygulanması için elverişli bir araç hâline getirmiştir⁴⁴⁹.

“Tele çalışma” düşüncesine ilk defa 1979 yılında Washington Post Gazetesi’nde Jack Shiff tarafından yazılan bir makalede⁴⁵⁰ yer verilmiş olmakla beraber, uygulanmaya başlanması ve ivme kazanması 1980’lerden sonra gerçekleşmiştir⁴⁵¹.

⁴⁴⁵ İKİZLER, s. 186; ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 209.

⁴⁴⁶ Genel olarak uzaktan çalışmanın tarihsel gelişimi için bkz. BİLGİNOĞLU, s. 1103 vd.

⁴⁴⁷ 1970’li yılların başında öncelikle ABD’de özellikle büyük şehirlerin trafiğinde bir çözüm olarak düşünülmüş ve uygulanmaya başlanmış olan evde tele çalışma modeli, Avrupa’da da giderek yaygınlaşmış ve özellikle engellilerin istihdamına katkısı sebebiyle sıklıkla uygulanmıştır. DULAY, s. 9. Tele çalışmanın gelişme dinamikleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 29-34; SOYSAL, s. 138 vd.

⁴⁴⁸ ERDEM, Tele Çalışma, s. 54; ALKAN MEŞHUR, İstihdam, s. 23; ÖZER TURAN, s. 44.

⁴⁴⁹ ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 206. Dijital çalışmanın tarihçesi hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. YAYVAK NAMLI, s. 40 vd.

⁴⁵⁰ İlgili makale için bkz. <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/> (E.T. 20.04.2023).

⁴⁵¹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 38; TOKOL, Endüstri İlişkileri, s. 225; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 68; İKİZLER, s. 186; MYLTYKBAYEVA, s. 42; BİLGİNOĞLU, s. 1103; YAVUZ, s. 90; ÖKTEM SONGU, s. 109; DEMİR, İSG, s. 2513.

Tele çalışmanın ön plana çıktığı 1990'lı yıllar ise, aynı zamanda bilgi ve iletişim teknolojilerinde görece hızlı bir gelişimin yaşandığı ve bu teknolojilerin kullanımının yaygınlık kazandığı yıllardır⁴⁵². Bununla birlikte, daha çok Amerika'da kullanılan “*tele işe gidip gelme (telecommuting)*” kavramı ise ilk defa 1973 yılında Jack Nilles tarafından kullanılmıştır⁴⁵³. Telecommuting, ev ile işyeri arasında gidip gelmenin azaltılması amacıyla, çalışanların iletişim teknolojisini kullanarak evde çalışmalarına izin veren uzaktan çalışma biçiminin ilk uygulaması olarak ortaya çıkmıştır⁴⁵⁴.

Telecommutingi tele çalışmanın bir formu olarak niteleyen Nilles'e göre, evde, paylaşımlı işyerinde ya da merkez ofiste gerçekleştirilmesi fark etmeksizin bilgi teknolojisi kullanılarak yapılan her çalışma, “*tele çalışma*”; yapılan tele çalışmanın işe seyahat mesafesinde bir azalma da meydana getirmesi durumunda, bu çalışma aynı zamanda bir “*tele işe gidip gelme/telecommuting*”dir⁴⁵⁵.

Tele çalışmanın üst kavramını teşkil eden uzaktan çalışma modeli, yasal düzenlemeye kavuştuktan sonra dahi yaygın şekilde çalışma hayatında yer almamış olup, Koronavirüs pandemisinin getirdiği riskler ve alınan tedbirler sonrasında yaygınlık kazanmıştır⁴⁵⁶. Günümüzde çalışmamızın konusunu oluşturan tele çalışma modeline daha ziyade bilgisayar programcılığı, bilgi işlem, ar-ge, yazılım geliştirme, bilgi güvenliği, donanım-tasarım, endüstriyel tasarım, mimarlık, grafik tasarım, sistem mühendisliği, veri madenciliği, kalite testi doğrulama, tercümanlık, muhasebe, vergi danışmanlığı ve redaksiyon gibi çalışma alanlarında rastlanmaktadır⁴⁵⁷. Ticaret, satış temsilciliği, bankacılık, sigortacılık, tüketici şikâyet ofisleri, telefon operatörlüğü gibi sektörlerde de uygulama alanı bulan tele çalışma, yeni iş imkânları yaratılması bakımından da bir fırsat olarak görülmektedir⁴⁵⁸. Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler sonucunda uzaktan tanı ve tedavi tekniklerini içeren tele teşhis, tele tedavi, tele

⁴⁵² ERDAYI, s. 1218.

⁴⁵³ ÖLÇER, s. 146; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 68; ÖZTÜRK İNAL, s. 30; MYLTYKBAYEVA, s. 42; BOZKURT, s. 23-24.

⁴⁵⁴ ÖLÇER, s. 146; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 68.

⁴⁵⁵ ERDEM, Tele Çalışma, s. 54-55; TAN, s. 39-40; ALKAN MEŞHUR, İstihdam, s. 24.

⁴⁵⁶ ÇİL, Şahin, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri, Ankara, Yetkin, 2020, s. 154; ŞANLI, s. 4.

⁴⁵⁷ CANBOLAT, Buluşlar, s. 170; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 137-138; CİVAN, s. 533; İKİZLER, s. 183; ÖKTEM SONGU, s. 109; TOMBAŞ, s. 300; ALBAYRAK ZİNCİROĞLU, Candan, Covid 19 Sürecinde İş Hukuku, Ankara, Adalet Yayınevi, 2021, s. 21.

⁴⁵⁸ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 292; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 62; CİVAN, s. 533; DOĞAN, Bağımlılık, s. 297-298.

doktorluk gibi yeni çalışma biçimlerinin de tele tıp başlığı altında düzenlendiği görülmektedir⁴⁵⁹. Ayrıca, özellikle de dünyayı etkisi altına alan koronavirüs pandemisinin sonrasında, bu çalışma biçimi eğitim alanında yoğun olarak uygulanmaya başlanmıştır⁴⁶⁰. Bu bakımdan tele çalışma modellerinden evde tele çalışmaya olan ilgide de gerek ülkemizde gerekse dünyada büyük bir artış görülmüştür. Örneğin, Şikago’da kurulu MNJ Technologies şirketinde, Covid-19 pandemisi nedeniyle işçilerin ev ofis (evde tele çalışma) modeliyle çalışabilmesi için dizüstü bilgisayarlara, web kameralarına, klavyelere ve farelere karşı olan taleplerin, normal döneme göre üç ila dört kat arttığı gözlemlenmiştir⁴⁶¹.

B. Türkiye’de

Tele çalışma esasen tarihi eve iş verme sistemine dayandırılabilir bir çalışma biçimi olduğundan, eve iş verme sisteminin tarihsel gelişimini kısaca açıklamakta fayda vardır⁴⁶². Ülkemizde özellikle de geleneksel anlamda evde çalışma olmak üzere uzaktan çalışmanın geçmişi, Osmanlı Devleti’ne dek uzanmaktadır⁴⁶³. Nitekim feodal düzene dayalı orta çağda, zanaat üretimi ağırlıklı olmakla beraber, işin yapıldığı yer, zanaatkârın bizzat kendi evi olmuş ve işyeri kavramı da genellikle zanaatkârın evi ile eş anlamlı kabul edilmiştir⁴⁶⁴. Sanayi Devrimi’nden sonra fordist üretimin yaygınlaşmasıyla beraber eski önemini kaybeden evde çalışma, teknolojik değişim ve küreselleşme sonucunda yeniden önem kazanmış ve yaygın bir istihdam modeli olarak uygulanmaya başlanmıştır⁴⁶⁵. Daha sonra ise, teknolojik gelişmelere bağlı olarak evde çalışma da başka bir alana evrilmeye ve bu bağlamda, özellikle fikri emeğin yoğun olduğu alanlarda evde tele çalışma gibi tele çalışma modelleri ortaya çıkmaya başlamıştır⁴⁶⁶.

⁴⁵⁹ DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 62; SOYSAL, s. 135; CİVAN, s. 533; ÖZTÜRK İNAL, s. 81.

⁴⁶⁰ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 101.

⁴⁶¹ <https://www.informationweek.com/software/pitfalls-to-avoid-in-the-covid-19-rush-to-work-from-home> (E.T. 20.04.2023).

⁴⁶² Evde çalışmanın tarihsel gelişimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÖNCÜ, s. 23 vd.; ÖZDEMİR, Uzaktan Çalışma, s. 84; TURNA, s. 201 vd.

⁴⁶³ DULAY, s. 9; ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 208. Türkiye’de geleneksel eve iş verme uygulamasının tarihsel gelişimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. KOÇ, Yıldırım, Eve İş Verme, Ankara, Türk-İş Eğitim Yayınları No. 63, 2001, s. 17 vd.

⁴⁶⁴ GÜNAY, s. 97-98.

⁴⁶⁵ DULAY, s. 9.

⁴⁶⁶ GÜNAY, s. 93; DULAY, s. 10.

Ülkemizde ilk kez 06.05.2016 tarihinde yapılan değişiklikle tele çalışmaya ilişkin bir hüküm 4857 sayılı Kanunun 14. maddesine eklenerek bu çalışma biçimi yasal bir temele kavuşturulmuştur. Bununla birlikte, uzun yıllardır çıkarılması öngörülen ancak sürekli askıda kalan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, koronavirüs pandemisi sonrasında 2021 yılında yürürlüğe konulmuştur⁴⁶⁷. Nitekim Türkiye’de de koronavirüs vakalarının ortaya çıkmasıyla beraber, tele çalışmanın uygulanmasında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Deloitte’un pandeminin başında yayınladığı rapora göre, pandemi öncesinde çok sınırlı bir uygulama mevcutken, pandemi sonrasında İstanbul gibi şehirlerde, tele çalışmanın uygulanma oranı %50’lerin üzerine çıkmıştır⁴⁶⁸. Pandeminin önlenmesinde kullanılan başlıca tele çalışma biçimi ise evde kalmaya yönelik yapılan çağrılar doğrultusunda, düzenli ev eksenli tele çalışma modeli olmuştur⁴⁶⁹.

V. Tele Çalışmanın Hukuki Dayanakları

A. Uluslararası Kaynaklar

1. Genel Olarak

ILO’nun doğrudan tele çalışmayı düzenleyen özel bir düzenlemesi bulunmamaktadır⁴⁷⁰. Ancak tele çalışmaya ilişkin iki tane temel uluslararası kaynak bulunmakta olup; bu belgelerden biri, dolaylı olarak tele çalışmaya yönelik olan Evde Çalışmaya İlişkin 177 sayılı ILO Sözleşmesi iken diğeri ise tele çalışmayı doğrudan konu alan Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşmasıdır.

Belirtmiş olduğumuz kaynakların yanı sıra, 01.07.2023 tarihi itibarıyla Sınır Ötesi Tele Çalışmada Sosyal Güvenliğe İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması adıyla tele

⁴⁶⁷ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 9.

⁴⁶⁸ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 10; Deloitte, İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak, Nisan 2020, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf>, s. 5 vd. (E.T. 20.04.2023).

⁴⁶⁹ GÖRMÜŞ, Ayhan, “Kovid-19 Pandemisi Döneminde Sosyal Mesafeli Çalışma Biçimi: Tele-çalışma”, Turkish Studies, C. 15, S. 4, s. 488.

⁴⁷⁰ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 50.

çalışmaya ilişkin bir başka uluslararası kaynağın daha yürürlüğe girdiği görülmüştür.

2. 177 sayılı ILO Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararı

Doğrudan tele çalışmaya ilişkin olmamasına karşın tele çalışmayla olan bağlantısı bakımından önem taşıyan uluslararası belgelerin başında, ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi⁴⁷¹ ve 184 sayılı Evde Çalışma Hakkında Tavsiye Kararı⁴⁷² gelmektedir. 1990-1991 yılları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından atipik çalışma biçimlerine ilişkin bir çalışma gerçekleştirilmiş ve bu çalışmanın sonucunda 1992 yılında bir rapor yayınlanmış, bu raporda bir atipik çalışma biçimi olan evde çalışmanın boyutları, evde çalışanların statüleri ve ücretleri, evde çalışma sözleşmesinin sona ermesi, evde çalışanların sendikalaşması, toplu iş sözleşmeleri vb. konular ele alınmıştır⁴⁷³.

Akabinde, Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 1995 yılında yapılan 82. toplantısında gündemdeki maddelerden birini, “*evde çalışma*” teşkil etmiştir⁴⁷⁴. Söz konusu Konferansın 1996 yılında yapılan 83. Genel Kurulunda, evde çalışmanın geliştirilmesi ve kendine özgü yapısı sebebiyle evde çalışanların korunması amacıyla 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Hakkında Tavsiye Kararı kabul edilmiştir⁴⁷⁵. Avrupa Komisyonu da 27.05.1998 tarihli Tavsiye Kararında, üye devletlerin 177 sayılı Sözleşmeyi onaylamalarını önermiştir⁴⁷⁶. 177 sayılı Sözleşme, 22.04.2000 tarihinde yürürlüğe girmiş olmakla beraber, 2015 yılı itibarıyla Arnavutluk, Arjantin, Belçika, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Finlandiya, İrlanda, Hollanda, Tacikistan ve Kuzey Makedonya tarafından onaylanmıştır⁴⁷⁷. Türkiye ise bu Sözleşmeyi onaylayan ülkeler arasında yer

⁴⁷¹ ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177 (E.T. 20.04.2023).

⁴⁷² ILO'nun 184 sayılı Tavsiye Kararı için bkz.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:31252_2 (E.T. 20.04.2023).

⁴⁷³ DULAY, s. 45.

⁴⁷⁴ KOÇ, s. 51.

⁴⁷⁵ AYDINÖZ, s. 7; CİVAN, s. 529; BOZKURT, s. 25; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 71. 177 sayılı Sözleşmenin oylamasında 246 kabul oyuna karşılık, 14 karşı oy ve 246 çekimser oy mevcuttur ve Türkiye hükümet ve işveren temsilcileri de çekimser oy kullanmışlardır. Tavsiye Kararın oylamasında ise 303 kabul oyuna karşılık, 4 karşı oy ve 11 çekimser oy bulunmakta olup, Türkiye hükümet ve temsilcileri kabul oyu kullanmışlardır. KOÇ, s. 52.

⁴⁷⁶ CİVAN, s. 529; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 49.

⁴⁷⁷ DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 71; ÖZTÜRK İNAL, s. 54.

almamaktadır⁴⁷⁸.

177 sayılı ILO Sözleşmesi, olabildiğince çok sayıda üye ülke tarafından kabul edilip, kolaylıkla iş hukukuna aktarılabilmesi amacıyla oldukça esnek ve genel hükümler içermektedir⁴⁷⁹. İlgili Sözleşmenin 1. maddesinde, evde çalışma, “*Evde çalışan olarak anılacak bir kimse tarafından, kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekânda, ücret karşılığında yapılan, söz konusu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışan sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önem teşkil etmeksizin, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetin yerine getirilmesi ile sonuçlanan çalışma*⁴⁸⁰” olarak tanımlanmıştır. İlgili Sözleşme maddesinin (c) bendi uyarınca ise işveren kavramı, “*iş organizasyonu ile ilgili olarak, doğrudan kendisi yahut araçlar (aracıların ulusal mevzuatta düzenlenip düzenlenmediği işveren sıfatının tespitinde önem taşımaksızın) yoluyla eve iş veren gerçek veya tüzel kişi*” olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, ilgili Sözleşme kapsamında bu Sözleşmeyi onaylayan veya onaylayacak olan ülkelerin ulusal mevzuatlarında aracı kavramının olup olmadığına bakılmaksızın, işverenlik “*aracılık*” kavramı ile iç içe tanımlanmış bulunmaktadır⁴⁸¹.

177 sayılı Sözleşmede yer alan evde çalışan tanımında, işçi sıfatının kazanılması bakımından araç gerecin, hammaddenin ya da diğer girdilerin kimin tarafından sağlandığının önem taşımadığı ifade edilmiştir. Ayrıca, işçinin işverenin işyeri dışında kendi seçtiği herhangi bir mekânda çalışması da evde çalışma olarak kabul edilmiş

⁴⁷⁸ **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 71; **FIRAT**, s. 35; **TUNÇ**, s. 168; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 7. Bozkurt’a göre özellikle koronavirüs pandemisi sürecinde uzaktan çalışma kavramının önem kazandığı dikkate alındığında, 177 sayılı ILO Sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin haklarının korunması bakımından ülkemiz yasal mevzuatına ilgili Sözleşmenin ve 184 sayılı Tavsiye Kararının entegre edilmesi büyük önem taşımaktadır. **BOZKURT**, s. 27. 177 sayılı ILO Sözleşmesinin Türkiye tarafından onaylanması durumunda, uzaktan çalışmaya dair hakları ve çalışma hürriyetini güvence altına alıyor olması sebebiyle ilgili Sözleşmenin hem bağlayıcı nitelik taşıyacağı hem de temel insan haklarına yönelik hükümler içermesi ve uluslararası sözleşme niteliğini haiz olması sebebiyle 4857 sayılı Kanunun uzaktan çalışmaya ilişkin 14. maddesiyle çeliştiği durumlarda, ilgili Sözleşme hükümlerinin esas alınması gerektiği yönünde ayrıca bkz. **YILDIRIM**, s. 47.

⁴⁷⁹ **EYRENCİ/BAKIRCI**, s. 46; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 50.

⁴⁸⁰ Civan’a göre, ilgili Sözleşme maddesinde yer alan “*bağımsız çalışan*” kavramının tanımlanması görevinin ulusal hukuklara bırakılması, evde çalışanın hukuki statüsünün belirlenmesi bakımından bir belirsizliğe yol açmaktadır. **CİVAN**, s. 542.

⁴⁸¹ **EMİRMAHMUTOĞLU**, s. 50. Söz konusu Sözleşmede yer alan araçların, 6098 sayılı Kanunun 404. maddesi uyarınca “*işçi*” olarak kabul edilebileceği yönündeki görüşü için bkz. **CİVAN**, s. 530-531.

olup, iş görme ediminin ifa edileceği yer işçinin eviyle sınırlandırılmamıştır⁴⁸². Ancak, ilgili Sözleşmenin 1. maddesinin (b) bendi uyarınca, iş görme edimini ara sıra ve düzenli olmayan şekilde evde çalışmak suretiyle ifa eden kimseler, bu Sözleşme anlamında evde çalışan olarak kabul edilmemişlerdir⁴⁸³.

177 sayılı ILO Sözleşmesinde yer alan evde çalışma kavramına ilişkin tanım, bu kavramın kapsamını genişlettiği için doktrinde, özellikle evde tele çalışma modeli olmak üzere tele çalışmanın da bu Sözleşmenin kapsamına girdiğinin ve bu nedenle ilgili Sözleşmeyle sağlanan hakların tele çalışanlar için de geçerli olduğunun, dolayısıyla söz konusu Sözleşmenin tele çalışmaya dolaylı olarak dayanak oluşturduğunun kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir⁴⁸⁴. Ancak, tele çalışma, telematik teknolojileri vasıtasıyla gerçekleştirildiğinden, diğer esnek çalışma biçimlerinden ve Sözleşmede yer alan evde çalışma kavramından ayrılmaktadır. Zira Sözleşmede yer alan evde çalışma, daha çok imalat sanayiinde, tekstil sektöründe veya ambalaj ve zarf doldurma gibi işlerde uygulanan geleneksel ev çalışmalarını ifade etmektedir⁴⁸⁵.

177 sayılı Sözleşmeyi onaylayan her ülke, evde çalışanlar ile diğer işçiler arasında eşitliğin sağlanmasını mümkün olduğunca teşvik etmeyi ve evde çalışanların durumunu geliştirmeyi amaçlayan bir “*evde çalışma ulusal politikası*” kabul edecek, bu politikayı uygulayacak ve düzenli aralıklarla gözden geçirecektir⁴⁸⁶. Söz konusu Sözleşme ve tavsiye kararı sayesinde, evde hizmet sözleşmesi uluslararası standartlara kavuşturulmuştur⁴⁸⁷.

Her ne kadar 177 sayılı Sözleşme ve 184 sayılı Tavsiye Kararı kapsamında tele çalışma kavramına açıkça yer verilmemiş olsa da bu belgeler hem evde tele çalışmaya

⁴⁸² SOYSAL, s. 147; CİVAN, s. 530; EMİRMAHMUTOĞLU, s. 49-50.

⁴⁸³ ÖZTÜRK İNAL, s. 21.

⁴⁸⁴ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 50; CANBOLAT, Buluşlar, s. 170; DEMİR, İSG, s. 2514. Tombaş’a göre, ILO’nun “Working From Home: From invisibility to decent work” (Evden Çalışma: Görünmezlikten İnsana Yakışır İş) adlı raporunda, 177 sayılı Sözleşmeye göre tele çalışmanın, düzenli ve devamlı olarak evde veya belirledikleri başka yerde iş gören tele çalışanlarla sınırlı olduğu belirtildiği için ilgili Sözleşmenin tele çalışmayı da kapsadığı kabul edilmelidir. TOMBAŞ, s. 295.

⁴⁸⁵ SOYSAL, s. 147; CİVAN, s. 530; ANIKAYDIN, s. 5. Ev işlerini, 177 sayılı ILO Sözleşmesinde ifade bulan “*evde çalışma*” (home work) modelinden ayırt etmek üzere, ILO’nun 189 sayılı ve “Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş” isimli sözleşmesinde (Decent Work for the Domestic Workers) “*domestic work*” kavramı kullanılmıştır. DULAY, s. 25.

⁴⁸⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 50; ŞAHİN, s. 279; KOÇ, s. 52-53; ÖZTÜRK İNAL, s. 55; BOZKURT, s. 25-26.

⁴⁸⁷ ŞEN, s. 491.

uygulanabilirlikleri hem de işyeri dışından yapılan çalışmalara bazı temel ilkeler getiren ilk uluslararası belgeler olmaları bakımından önem taşımaktadırlar⁴⁸⁸. Ayrıca, 177 sayılı Sözleşmede evde çalışanların işyerinde çalışan işçilerle eşit işleme tâbi tutulması ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin önemi vurgulanmıştır. Bunların yanı sıra, ilgili Sözleşme, evde çalışanların sosyal güvenlik haklarının korunması, işçilerin eğitim erişimi, asgari yaş sınırı ve kadın işçilerin annelik hakları gibi konularda yerel mevzuatta yasal düzenlemelerin yapılması gerekliliğini öngörmektedir⁴⁸⁹. 184 sayılı Tavsiye Kararında ise ilk kez eve iş verildiğinde işçinin adı, çalışma zamanı, ücreti gibi hususlarda işverence yetkili makamlara bilgi verilmesi, iş müfettişlerince gerektiğinde denetim yapılması gibi hususlar öngörülmektedir⁴⁹⁰. Bu bakımdan 177 sayılı Sözleşme, işçinin iş görme edimini işyeri dışında ifa etmesine ilişkin olarak doğan sorunlar çerçevesinde, ileride tele çalışma için de söz konusu olabilecek sorunların düzenlendiği ve buna benzer şekilde 184 sayılı Tavsiye Kararı da dinlenme hakkı ve örgütlenme hakkı gibi daha sonra tele çalışma bakımından da ortaya çıkacak konularda önlem alma gerekliliğinin düzenlendiği ilk uluslararası belgeleri teşkil etmektedir⁴⁹¹.

3. Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması

2000’li yılların başında Avrupa Birliği’nin sürdürülebilir gelişme politikası bakımından tele çalışmanın ve özellikle de yeni teknolojilerin önemli rol oynayacağı ve bazı toplumsal sorunlarla mücadelede önemli bir araç olduğu değerlendirilmiştir⁴⁹². Bu değerlendirmeye paralel olarak, tele çalışmanın birtakım sektörel düzeydeki anlaşmalar kapsamında düzenlendiği görülmüştür.

Tele çalışmaya ilişkin olarak sosyal ortaklık yapısı içinde sektörel düzeyde yapılan iki anlaşma büyük önem taşımaktadır⁴⁹³. Bu anlaşmaların ilki, 07.02.2001

⁴⁸⁸ AYDINÖZ, s. 7; ÖZTÜRK İNAL, s. 54; BOZKURT, s. 25; ANIKAYDIN, s. 10; FIRAT, s. 35.

⁴⁸⁹ BOZKURT, s. 25.

⁴⁹⁰ BOZKURT, s. 25; TUNÇ, s. 169. Uzaktan çalışma yaptıran işverenin bu durumu yetkili makamlara bildirmesi gerektiğine ilişkin benzer bir düzenlemeye, genel olarak uzaktan çalışma bakımından 4857 sayılı Kanunda da yer verilmesinin isabetli olacağı yönündeki görüşü için bkz. TUNÇ, s. 173-174.

⁴⁹¹ AYDINÖZ, s. 7; ANIKAYDIN, s. 10.

⁴⁹² KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 51; ÖZTÜRK İNAL, s. 56.

⁴⁹³ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 51; ÖZTÜRK İNAL, s. 56.

tarihinde telekomünikasyon sektöründe yapılan çerçeve anlaşmadır⁴⁹⁴. Diğeri ise 26.04.2001 tarihinde Avrupa ticaret sektöründe, işçi ve işveren örgütleri (Euro Commerce ve Uni-Europa Commerce) arasında yapılan Ticarete Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Sözleşmesi⁴⁹⁵ isimli çerçeve anlaşmadır⁴⁹⁶.

Bu anlaşmaların yanı sıra, uygulamada daha büyük öneme sahip olan ve anılan sektörel düzeydeki anlaşmalardan bir Avrupa tüzüğü yoluyla değil de *“her bir üye devletteki usul ve uygulamalara uygun olarak”*, dolayısıyla özerk şekilde uygulanması esasının benimsenmesiyle ayrılan bir çerçeve anlaşma daha bulunmaktadır. Nitekim AB Komisyonu, istihdam ilişkilerini iyileştirmek amacıyla yaptığı toplantılarda, sosyal ortakları tele çalışma gibi esnek çalışma modelleri de dâhil olmak üzere iş organizasyonunun modernleştirilmesi konusunda müzakereler başlatmaya davet etmiştir⁴⁹⁷. Bu müzakerelerin sonucundaysa, Avrupa sosyal taraflarını teşkil eden ETUC, UNICE/UEAPME ve CEEP⁴⁹⁸ tarafından Roma Anlaşmasının 139. maddesinin 2. fıkrasında öngörülen usule uygun olarak Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması hazırlanmış ve hazırlanan bu Anlaşma, 16.07.2002 tarihinde imzalanmıştır⁴⁹⁹. İlgili Anlaşma ile Avrupa Birliği’nin Lizbon Stratejisinde benimsenen bilgi temelli ekonomi ve topluma geçiş ilkesine katkı sağlanması hedeflenmiştir⁵⁰⁰. Çerçeve Anlaşma kapsamında, gönüllülük ilkesi, tele çalışanların

⁴⁹⁴ Söz konusu anlaşma metni için bkz.

<https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/009-private-act.pdf> (E.T. 20.04.2023).

⁴⁹⁵ Söz konusu anlaşma metni için bkz.

https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/European%20Agreement%20on%20Guidelines%20Telework%20ICT%20-%202025.05.2018_EN.pdf (E.T. 20.04.2023).

⁴⁹⁶ İlgili anlaşmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 51-52.

⁴⁹⁷ **VOGELSANG**, § 164, Rn. 10; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 52; **ALKAN MEŞHUR, H. Filiz**, “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 1, 2010, s. 8; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 57; **AYDINÖZ**, s. 8; **ŞAHİN**, s. 279-280.

⁴⁹⁸ ETUC (European Trade Union Confederation/Avrupa Sendikalar Konfederasyonu); UNICE/UAMPE (European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises/Avrupa İşverenler Konfederasyonu ve KOBİler Üst Örgütü); CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest/Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi)

⁴⁹⁹ **PREIS**, II T 20, Rz. 1; **ALP**, Tele Çalışma, s. 824; **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 363; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 52; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1420; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 57; **KILIÇ**, s. 809; **BOZKURT**, s. 27; **CİVAN**, s. 534; **DEMİR**, İSG, s. 2514; **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 13-14; **TURNA**, s. 94; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 8.

⁵⁰⁰ **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 363; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 58; **EMİRMAHMUTOĞLU**, s. 33; **İNCİROĞLU**, s. 209.

istihdamı ve çalışma koşulları, sosyal güvenlik hakları ve toplu iş hukukundan doğan hakları gibi hususlar düzenlenmiştir⁵⁰¹.

Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması, Avrupa sosyal ortakları tarafından müzakere edilen ilk özerk anlaşma olduğundan, sosyal diyalog sürecinde bir ilki ve Avrupa Birliği endüstriyel ilişkilerinde bir dönüm noktasını teşkil etmektedir⁵⁰². Zira söz konusu Anlaşma, Avrupa Birliği'ne üye devletlerde tele çalışma hakkında yapılan yasalara ve toplu iş sözleşmelerine temel oluşturmaktadır⁵⁰³. Bu Anlaşma ile bilişim toplumunun potansiyelini kullanmak için esneklik ve güvenceyi birlikte sağlayacak, çalışma yerlerinin kalitesini yükseltecek ve engellilerin çalışma imkânlarını sağlayacak şekilde tele çalışmanın desteklenmesi hedeflenmiştir⁵⁰⁴. Dolayısıyla ilgili Anlaşmayla Avrupa düzeyinde, tele çalışanların istihdam koşullarına ilişkin genel bir çerçeve çizilmiş ve işçiler tarafından paylaşılan esneklik ve güvenlik ihtiyaçları uzlaştırılmıştır⁵⁰⁵. Çerçeve Anlaşma ile sosyal taraflar, tele çalışmayı, hem işletmelerin iş organizasyonlarını modernleştirmenin hem de çalışanların meslek ve sosyal hayatlarını daha uyumlu hâle getirmenin ve daha özerk bir şekilde çalışmanın vasıtası olarak gördüklerini ifade etmektedirler.

Çerçeve Anlaşmanın 2. maddesinde, tele çalışma, *“Bir iş ilişkisi veya bir iş sözleşmesi çerçevesinde, aynı zamanda işyerinde yapılabilecek bir işin, bu işyeri dışında, iletişim teknolojileri aracılığıyla düzenli şekilde yapılmasına olanak tanıyan bir iş organizasyonu/işin yapılma şekli”* olarak tanımlanmıştır. Söz konusu maddenin devamında, bu şekilde çalışanlar, *“tele çalışan”* olarak adlandırılmıştır. Çerçeve Anlaşmada tele çalışma kavramı, tele çalışmanın değişik biçimlerini kapsayacak şekilde tanımlandığından, bu Anlaşma, evde tele çalışmanın yanı sıra diğer tele çalışma türlerini de kapsayıcı niteliğe sahiptir⁵⁰⁶. Ayrıca söz konusu tanımda, tele

⁵⁰¹ AYDINÖZ, s. 7-8; KILIÇ, s. 809; BOZKURT, s. 27. Tuncay’a göre, Çerçeve Anlaşmada yer alan esaslar, esasen AB ülkelerini ilgilendiriyor olsa da buradaki ilkelerin hukukumuz bakımından da benimsenmesinde sakınca bulunmamaktadır. TUNCAY, Evden Çalışma, s. 42.

⁵⁰² SENYEN KAPLAN, dn. 81, s. 159; ŞAHİN, s. 282. ILO, **Telework, Online training series International and EU Labour Standards Background paper**, s. 19, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753334.pdf (E.T. 20.04.2023).

⁵⁰³ ÖZTÜRK İNAL, s. 57; AYDINÖZ, s. 7; FIRAT, s. 36.

⁵⁰⁴ ALP, Tele Çalışma, s. 824; DEMİR, İSG, s. 2514.

⁵⁰⁵ KÜÇÜK, s. 124.

⁵⁰⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 53; ÖKTEM SONGU, s. 110; TOMBAŞ, s. 295. Civan’a göre, tele çalışma farklı boyutlarıyla hızla gelişen bir çalışma alanı olduğundan, sosyal taraflar, düzenli tele

çalışmanın iş sözleşmesi kapsamında görülmesi esas alındığından, tele çalışma yapan kişiler de işçi kabul edilecektir⁵⁰⁷. Yine ilgili maddede yer alan tele çalışma tanımında, tele çalışmanın işyerinde de görülmesi mümkün olan tüm işleri kapsadığının yanı sıra, bu çalışma biçiminde işin uzmanlık gerektirmesi ya da teknoloji kullanılarak görülmesinden ziyade, enformasyon teknolojisi ile organize edilmiş olmasının ön planda olduğu görülmektedir⁵⁰⁸. Çerçeve Anlaşmadaki tele çalışma tanımı, bazı AB ülkelerinin yasal düzenlemelerinde veya ulusal düzeydeki toplu sözleşmelerinde kullanılırken, AB ülkelerinin bir kısmı ise söz konusu tanımdaki bazı kriterleri genişletmek veya kaldırmak suretiyle kendilerine özgü yeni tele çalışma tanımları oluşturmuşlardır⁵⁰⁹.

Çerçeve Anlaşmadaki tele çalışma tanımı, farklı tele çalışma şekillerini de kapsaması amacıyla kasten geniş tutulmuştur⁵¹⁰. Bununla beraber, Eurofound'un "*Avrupa Birliğinde Tele Çalışma 2010 Raporu*"nda üye devletlerdeki endüstriyel ilişkiler aktörleri için hangi tür tele çalışmanın bu ölçütleri karşıladığının ve özellikle de tanımda yer alan "*düzenli şekilde*" kavramının ne kadar uzunlukta bir süreye atıfta bulunduğu tartışmaya açık olduğu belirtilmiştir⁵¹¹.

Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesi uyarınca ise, tele çalışma hem işçiler hem de işverenler bakımından gönüllülük esasına tabi tutulmuştur⁵¹². Kanımızca, tele çalışanların çalışma ilişkilerine ilişkin olarak genellikle diğer çalışanlara göre sosyal izolasyon, iş ile özel yaşamın sınırlarının belirsizleşmesi, çalışma zamanı, işyeri standartları veya eğitime erişim gibi konularda farklı sorunlarla karşılaştıkları göz önüne alındığında, ilgili Sözleşmede tele çalışmanın gönüllülük esasına

çalışmanın çeşitli türlerini içerebilecek geniş bir tanım vermeyi tercih etmişlerdir. CİVAN, s. 534. Tunç'a göre de Anlaşma farklı endüstriyel sistemlerdeki sosyal paydaşları bir araya getirmek amacıyla, tele çalışmayı geniş bir şekilde ele almıştır. TUNÇ, s. 167-168. İlgili Anlaşmada yapılan söz konusu tanım, üye ülkelerin tele çalışma kavramı üzerinde anlaşmaya varmasını kolaylaştırmak amacıyla kasten geniş tutulmuştur. ÜNER, s. 118.

⁵⁰⁷ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1421.

⁵⁰⁸ ALP, Tele Çalışma, s. 798; ÖZTÜRK İNAL, s. 22.

⁵⁰⁹ TOKOL, Covid-19, s. 3.

⁵¹⁰ ILO (2016), *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*, s. 3, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf (E.T. 20.04.2023); ÖZTÜRK İNAL, s. 58.

⁵¹¹ TOKOL, Covid-19, s. 3.

⁵¹² ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1421; TUNÇ, s. 167. Tele çalışmada gönüllülük esası (tele çalışmanın ihtiyari niteliği) hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kıs. I, Baş. (D), Alt Baş. (1).

dayandırılması isabetli olmuştur⁵¹³.

Son olarak belirtmek gerekir ki Çerçeve Anlaşma, bir AB müktesebatı olmayıp, Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşmanın⁵¹⁴ 155. maddesi uyarınca sosyal taraflar arasında yapılan bir anlaşma niteliğini haizdir⁵¹⁵. İlgili Antlaşma maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Sosyal tarafların talep etmesi hâlinde, aralarında Birlik düzeyinde oluşturdukları diyalog, antlaşmalar da dâhil, akdi ilişkilere dönüşebilir.*”. Söz konusu Anlaşma hükmü, sosyal taraflara, AB müktesebatı kapsamında düzenlenmeyen konularda düzenleme yapma yetkisi tanımakta olup; bu hüküm uyarınca yapılan antlaşmalar, üye devletlere uyum sağlama yükümlülüğü getirmemekte ve fakat, üye devletlerde faaliyet gösteren sendikalarca uyum sağlanması kararlaştırılan bir belge niteliği taşımaktadır. Çerçeve Anlaşmada da taraflara, bu Anlaşmaya uygun bir düzenleme yapmaları için üç yıllık bir süre tanınmış olup, bu sebeple ilgili Anlaşma, üye devletlerde birbirinden farklı yöntemlerle uygulama alanı bulmuştur⁵¹⁶.

4. Sınır Ötesi Tele Çalışmada Sosyal Güvenliğe İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması

Tele çalışma hakkında bir başka uluslararası belge, Sınır Ötesi Tele Çalışmada Sosyal Güvenliğe İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması⁵¹⁷ (Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual

⁵¹³ Aynı yönde görüş için bkz. KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 53.

⁵¹⁴ İlgili Antlaşma metni için bkz. <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf> (E.T. 20.04.2023).

⁵¹⁵ AYDINÖZ, s. 9. Taraflarınca Bakanlar Konseyi tarafından bir talepte bulunulmadığı için, bu Anlaşma yalnızca imzacı tarafları bağlayıcı nitelikte olup, her ülkenin kendi mevzuatına göre uygulanmaktadır. SENYEN KAPLAN, dn. 81, s. 159.

⁵¹⁶ İNCİROĞLU, s. 209-210. Öngörülen üç yıllık süredeki uyumlaştırmanın değerlendirilmesine ilişkin European Social Partners (2006:12-13) raporuna göre kimi ülkeler anlaşmadaki ilkelere tam olarak uyum sağlarken (Çek Cumhuriyeti, Polonya) kimileri de (Belçika, Lüksemburg) bazı noktaların sosyal partnerlerin yetki alanı dışında olduğunu belirtmiştir. TUNÇ, s. 168. “İsveç, Finlandiya, Birleşik Krallık ve Almanya’da zorlayıcı nitelik taşımayan tavsiye karar ve rehberler; İspanya, İtalya, Fransa ve Belçika’da ise toplu iş sözleşmeleri kabul edilmiştir.”. AYDINÖZ, s. 9. İlgili Anlaşma 2002 yılında imzalanmış olup, sosyal taraflarsa bu Anlaşmada düzenlenen tedbirleri her bir AB üye devletinde Temmuz 2005’e kadar 3 yıl için uygulamayı kabul etmişlerdir. KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 52-53.

⁵¹⁷ İlgili Anlaşma metni için bkz. https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telework.pdf (E.T. 11.04.2024).

cross-border telework) dır. Bu Anlaşma, 01.07.2023 tarihinde, 18 AB üyesi ülke⁵¹⁸ tarafından imzalanarak yürürlüğe girmiştir⁵¹⁹. İlgili Anlaşmanın giriş bölümünde, işgücü piyasasının esnekleşmesinin ve dijitalleşmesinin yanı sıra Covid-19 pandemisinden bu yana sınır ötesi tele çalışmadaki artış göz önüne alındığında, tele çalışmanın yapısal (temel) bir çalışma şekli hâline geldiği ifade edilmiştir⁵²⁰. Ayrıca yine bu bölümde, Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Koordinasyonuna İlişkin 883/2004 sayılı AB Direktifinin (bu Anlaşma bakımından “temel direktif” olarak anılmaktadır) tele çalışmanın daha az yaygın olduğu bir dönemde imzalandığına; sınır ötesi tele çalışmanın yürürlükteki sosyal güvenlik mevzuatı üzerindeki etkisini kısa vadede hafifletme arzusuna rağmen, tele çalışanların çeşitliliği karşısında bu arzunun kısa vadede gerçekleştirilmesinin zorluğuna vurgu yapılmıştır. Bu sorunlara çözüm getirmek amacıyla, temel direktifin 16. maddesinin 1. fıkrasının uygulanabilecek hukuka dair sunduğu seçenekler hatırd tutularak ve mutata tele çalışmanın mümkün olduğunca güçlendirilebilmesi için bu direktifin 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde belirtilen durumlara istisna getirilmesi konusunda mutabık kalınarak ilgili Çerçeve Anlaşma akdedilmiştir⁵²¹.

Söz konusu Çerçeve Anlaşmanın 1. maddesinin (c) fıkrası uyarınca, sınır ötesi tele çalışma (cross-border telework), herhangi bir yerden sürdürülebilir ve işverenin tesislerinde veya iş yerinde gerçekleştirilebilir bir faaliyet olup; işverenin tesislerinin veya iş yerinin bulunduğu üye devlet dışındaki bir üye devlette veya üye devletlerde yürütülür ve çalışanın işveren veya müşteriler tarafından verilen işleri yerine getirmesi için işverenin veya işletmenin çalışma ortamına ve paydaşlara/müşterilere bağlı kalması için bilgi teknolojisine dayanır. Bu Anlaşmanın 2. maddesinde ise sözleşmenin uygulama alanı belirlenmiş olup, şu kişiler kapsam dışında tutulmuştur,

⁵¹⁸ Bu ülkeler, Avusturya, Belçika, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Fransa, Almanya, Lihtenştayn, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, İspanya, İsveç, İsviçre'dir. 01.09.2023 tarihi itibarıyla Slovenya ve 01.01.2024 tarihi itibarıyla de İtalya, bu Anlaşmaya taraf olmuştur. Üye ülkelere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz.

<https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland> (E.T. 11.04.2024).

⁵¹⁹ GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 10; GERÇEK, s. 163-164.

⁵²⁰ Söz konusu Anlaşmaya ilişkin açıklayıcı bildiride de sınır ötesi tele çalışmanın başlı başına yeni bir olgu olmasa da Covid-19 pandemisi itibarıyla çok geniş işçi gruplarını etkilemeye başladığı ifade edilmiştir. Söz konusu bildiri hakkında bkz.

https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/explanatory_memorandum_to_the_framework_agreement.pdf (E.T. 11.04.2024).

⁵²¹ GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 10.

1) ikamet ettiği devlette sınır ötesi tele çalışma dışında bir faaliyeti mutat olarak sürdürenler; 2) ilgili maddenin 1. fıkrasında⁵²² belirtilenler dışında bir devlette mutat olarak bir faaliyet sürdürenler; 3) serbest meslek sahipleri. Anlaşmanın söz konusu 2. maddesine ilişkin açıklamada ise söz konusu Anlaşmanın, ikamet ettikleri üye devlette toplam çalışma sürelerinin %25 veya daha fazlasında tele çalışma yapan ve bu nedenle ikamet ettikleri üye devletin Temel Tüzüğü'nün II. başlığı altında öngörülen temel kurallar kapsamında yetkili hâle gelen kişiler için geçerli olduğu; yalnız tek bir işveren (veya hepsi aynı üye devlette bulunan birden fazla işveren) tarafından istihdam edilen işçilerin kapsam dâhilinde olduğu ifade edilmiştir⁵²³.

Sınır ötesi tele çalışmada uygulanacak sosyal güvenlik mevzuatının tespiti ise ilgili Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesinde düzenlenmiş olup bu madde uyarınca, talep üzerine, bu Çerçeve Anlaşmanın 1. maddesi anlamında mutat sınır ötesi tele çalışma yapan ve 2. maddesi kapsamına giren bir kişi, ikamet ettiği devletteki sınır ötesi tele çalışmanın toplam çalışma süresinin %50'sinden az olması kaydıyla, temel direktifin 16. maddesinin 1. fıkrası temelinde işverenin kayıtlı ofisinin veya işyerinin bulunduğu devletin mevzuatına tabi olacaktır. Bu Anlaşma, farklı ülkelerde ikamet eden işveren ve çalışanlara, bir çalışanın çalışma süresinin %49,9'una kadar evde tele çalışma yaparak, işverenin ülkesindeki sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında kalabileceği bir seçenek sunması sebebiyle önem taşımaktadır⁵²⁴.

B. Ulusal Kaynaklar

1. Genel Olarak

Hukukumuzda doğrudan tele çalışmaya ilişkin özel bir kanuni düzenleme mevcut değildir. Ancak doğrudan tele çalışma ismiyle olmasa da bu kavrama eşdeğer bir ifadeye, 29.11.2010 tarihli Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal

⁵²² M. 2/1: “Bu maddede aksi belirtilmedikçe, bu Çerçeve Anlaşma, ikametgahlarının taraf devletlerden birinde olması ve teşebbüsün veya işverenin kayıtlı ofisinin veya işyerinin diğer bir taraf devlette bulunması koşuluyla, temel direktifin 16. maddesinin 1. fıkrasının uygulanabileceği tüm kişileri kapsar.”

⁵²³ İlgili düzenleme karşısında, bu Anlaşmada öngörülen söz konusu oranın %25'in altında kalması durumunda işverenin (işyerinin/işletmesinin) merkezinin bulunduğu ülkenin sosyal güvenliğinin esas olacağı yönünde bkz. GERÇEK, s. 164.

⁵²⁴ <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2024/01/flash-alert-2024-020.html> (E.T. 11.04.2024).

Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının 4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde değişiklik yapan 61. maddesinde, “*evden çalışma*” ve “*uzaktan çalışma*” adı altındaki hükümlerde yer verilmişti⁵²⁵. Tasarının söz konusu maddelere ilişkin gerekçelerinden tele çalışmanın kastedildiği anlaşılmaya karşın, tasarının meclis görüşmeleri sırasında bu çalışma şekilleri metinden çıkarılmıştır⁵²⁶. Ayrıca belirtmek gerekir ki söz konusu tasarı yasalaşmamıştır.

Günümüzde hukukumuzda tele çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme hâlâ mevcut olmamakla beraber, yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği kapsamında tele çalışmaya ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler yapılmasaydı dahi, Anayasanın “*Çalışma ve sözleşme hürriyeti*” başlıklı 48. maddesinin, 4857 sayılı Kanunun “*Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi*” başlıklı 9. maddesinin ve 6098 sayılı Kanunun⁵²⁷ “*Sözleşme özgürlüğü*” başlıklı 26. maddesinin, tele çalışmaya dayanarak oluşturabilecek hukuki temelleri teşkil edebilecek nitelikte hükümler olduğu söylenebilir⁵²⁸.

2. 4857 sayılı İş Kanunu

İşçi örgütleri, tele çalışmanın özel ve ayrı bir alan, diğer bir ifadeyle özel bir iş sözleşmesi çeşidi olarak düzenlenmesinden ziyade temel iş hukuku normları içinde düzenlenmesinden yana olmuşlardır⁵²⁹. Bunun sebebi ise, tele çalışmanın özel bir iş sözleşmesi çeşidi olarak düzenlenmesi durumunda, tele çalışanların iş hukukunun genel hükümlerinin sağladığı korumadan yararlanamamalarına ilişkin risktir. Bu riskin getirdiği endişeler doğrultusunda, işçi örgütleri, tele çalışmanın özel olarak

⁵²⁵ Yasalaşmayan ilgili kanun tasarısında uzaktan çalışma şu şekilde tanımlanmış idi: “*İşçinin bir hizmet ya da mal üretmek amacıyla işletme merkezi dışında genellikle evde ya da işyeri dışında bir büroda iş edimini yerine getirdiği, haberleşme ve bilgisayar ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan, işyerine bağımlılığın az olduğu yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisi*”. ANIKAYDIN, s. 14-15; GÜNAY, dn. 393, s. 83. Yasalaşmayan kanun tasarısındaki bu ifadede yer alan unsurlardan yalnızca “mekân” ve “teknolojik bağlantı” unsurlarının yerinde olduğu görüşü için bkz. ALP, Tele Çalışma, s. 798. Aydınöz’ün ilgili tanımda “iş organizasyonu” yerine “iş ilişkisi” kavramına yer verilmesine ilişkin eleştirisi için bkz. AYDINÖZ, s. 35.

⁵²⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 49.

⁵²⁷ 11.01.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (RG. 04.02.2011-S. 27836).

⁵²⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 49.

⁵²⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 823.

düzenlenmesi yerine, esasen yalnızca bu çalışma modelinin uygulanmasındaki zorluklara yönelik olarak belirli birtakım hususların özel düzenlemelere konu edilmesinin yeterli olduğunu ileri sürmüşlerdir⁵³⁰. Nitekim Çerçeve Anlaşmanın “Gönüllü Karakter” başlıklı 3. maddesinin 4. fıkrasında, tele çalışma modelinin uygulanmasının, tele çalışanın işçi statüsünde olduğunu değiştirmeyeceği ifade edilmiştir.

Ancak, doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız görüş uyarınca, ülkemizdeki sendikalaşma oranının düşüklüğü ve sosyal diyalog mekanizmalarının zayıflığı da dikkate alındığında, tele çalışmanın yalnızca toplu pazarlık yoluyla düzenlenmesi etkili bir yöntem olamayacaktır⁵³¹. Bu bakımdan, hukukumuzda 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun⁵³² ile 4857 sayılı Kanunun 14. maddesine tele çalışma ile ilgili bir hüküm eklenmesi gündeme gelmiş ve fakat söz konusu düzenleme kanunlaşmamıştır⁵³³. Ancak daha sonra, 06.05.2016 tarihinde kabul edilen 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 2. maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 14. maddesine “uzaktan çalışma”ya ilişkin dört fıkra⁵³⁴ eklenerek, ilgili maddenin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilmiştir⁵³⁵. Söz konusu düzenleme, Türk Hukuku kapsamında tele

⁵³⁰ **AYDINÖZ**, s. 12.

⁵³¹ **AYDINÖZ**, s. 13.

⁵³² 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (RG. 25.02.2011-S. 27857 (Mükerrer)).

⁵³³ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1415; **KARA**, s. 21-22.

⁵³⁴ Baysal’a göre, sonradan eklenen bu fıkraların uzaktan çalışmaya ilişkin sorunların tamamını çözmesi, soruların tamamını cevaplaması mümkün değildir. Bu sebeple, toplu iş sözleşmelerinde, özellikle iletişim, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar gibi işkollarında, uzaktan çalışanlara ilişkin özel hükümlerin varlığına ihtiyaç duyulacaktır. **BAYSAL**, TİS, s. 496.

⁵³⁵ **ŞAKAR, Müjdat**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. Baskı, İstanbul, Beta, 2024, s. 54; **ALP, Mustafa**, “Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi”, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, **Gülsevil ALPAGUT (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 104; **HEKİMLER**, Home Office, s. 219; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 67; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1416-1417; **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 264; **DEMİREZEN**, s. 261; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 66; **BOZKURT**, s. 28; **KARA**, s. 22. Hekimler’e göre, 6715 sayılı Kanun ile aynı zamanda 4857 sayılı Kanunun 7. maddesinde düzenlenen “geçici iş ilişkisi” yeniden düzenlenmiş ve özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasına imkân tanınmış olduğundan, söz konusu yasal değişiklik döneminde tartışmaların odağında bu değişiklik yer almış ve uzaktan çalışmaya ilişkin düzenleme gölgede kalmıştır. **HEKİMLER**, Home Office, s. 219.

çalışmaya yönelik olarak yapılan ilk yasal düzenleme olması sebebiyle önem taşımaktadır⁵³⁶.

Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma kavramlarının aynı başlık altında düzenlenmesi, tele çalışmanın yalnızca çağrı üzerine yapılacağını düşündürmeye açık olması sebebiyle yerinde değildir⁵³⁷. Zira tele çalışma kısmi süreli olsa da çağrı üzerine yapılmak zorunda olmamakla beraber, bu çalışmanın tam süreli sözleşme ile de yapılması mümkündür⁵³⁸. Bu sebeple, tele çalışmanın 4857 sayılı Kanun kapsamında ayrı bir başlık altında düzenlenmesi isabetli olacaktır.

4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, “*Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.*”. Doktrinde, söz konusu düzenlemeyi bir bütün olarak ele alan ve tele çalışma kavramını, uzaktan çalışma kavramı ile eş değer kabul eden görüşler⁵³⁹ bulunmakta idi⁵⁴⁰. Doktrinde yer alan aksi yöndeki ve bizim de

⁵³⁶ **AYDIN, Ufuk**, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan Kitabevi, 2023, s. 172. 6715 sayılı Kanunun genel gerekçesinde, aktif istihdam politikalarından birinin, istihdam biçimlerinin çeşitlendirilmesi olduğu; internet ağının ve mobil telefon kullanımının artmasının uzaktan çalışmayı daha da gerekli kıldığı; bu çalışma biçiminin, işçinin genellikle kendi evinde, işverenin doğrudan bir yönetimi ve denetimi olmaksızın bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması şeklinde yapıldığı ve bu şekilde çalışanların, çalışma sürelerini kendilerine göre ayarlayabilmekte, işverenin bire bir gözetim ve denetimi olmaksızın mal veya hizmet üretimini gerçekleştirebilmekte oldukları ifade edilmiştir.

⁵³⁷ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1420; **ALP**, Tele Çalışma, s. 826-827. Baysal’a göre, bu düzenleme, yani uzaktan çalışma ve çağrı üzerine çalışmanın beraber düzenlenmesi, uzaktan çalışmanın yalnızca çağrı üzerine yapılabileceği anlamına gelmemektedir. **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 44. Alp’e göre, FIET Raporunda, özel olarak tele çalışmanın çağrı üzerine yapılmaması talep edilmiş ve Çerçeve Anlaşmada çağrı üzerine çalışmaya herhangi bir gönderme yapılmamış olmasına rağmen konunun çağrı üzerine çalışma kapsamında ele alınması isabetsizdir. **ALP**, Tele Çalışma, s. 827.

⁵³⁸ **ALP**, Tele Çalışma, s. 826, s. 849. Uzaktan çalışmanın yalnızca iş görme ediminin ifasına yönelik bir yöntem olduğu; tam süreli veya kısmi süreli yapılabileceği gibi uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde taraflarca deneme süresi de öngörülebileceği yönünde ayrıca bkz. **ARSLAN**, s. 6-7. Tele çalışma sözleşmesinin süreli olarak veya kısmi tele çalışma sözleşmesi olarak yapılabileceği yönünde ayrıca bkz. **ÜNER**, s. 135.

⁵³⁹ Bazı yazarlar geçmiş dönemlerde uzaktan çalışmayı tele çalışma ile eşdeğer görerek ele almıştır. Bkz. **SÜZEK, Sarper**, İş Hukuku, 12. Baskı, İstanbul, Beta, 2016, s. 297-298; **ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat**, İş Hukuku Dersleri, 29. Baskı, İstanbul, Beta, 2016, s. 161. Ancak tele çalışmanın zaman içinde tam olarak anlaşılmaya başlanması karşısında, ilgili yazarlar bu görüşü terk etmiş ve uzaktan çalışmayı, evde çalışmanın ve tele çalışmanın üst kavramı olarak kabul etmiştir.

⁵⁴⁰ **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 68. **BOZKURT**, s. 29. Özdemir’e göre, geleneksel anlamda evde çalışma ve tele çalışma arasındaki farklar dikkate alındığında, olması gereken, kanun koyucunun ilgili kanun maddesinde, uygulamada yerleştiği şekilde uzaktan çalışma kavramını, yalnızca tele çalışmaya özgülemesi ve geleneksel anlamda evde çalışma ile bu kavramı karıştırmaması idi. Zira yazara göre, bir

katıldığımız görüş uyarıncaysa, söz konusu madde “*tele çalışma*” ve “*evde çalışma*” olmak üzere iki farklı uzaktan çalışma biçimini kapsayacak şekilde düzenlenmiş olup, uzaktan çalışma bu çalışma biçimlerinin üst kavramını teşkil etmektedir⁵⁴¹. Bu sebeple 6715 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanunun 14. maddesine eklenen ilgili hükümler, ortak hükümler olarak hem evde çalışmalarda hem de tele çalışmalarda uygulama alanı bulacaktır⁵⁴². Önemle belirtmek gerekir ki ilgili düzenlemede yer alan evde çalışma

iki sene sonra uzaktan çalışmadan söz edilirken geleneksel anlamda evde çalışma (evde hizmet sözleşmesi) kimsenin aklına dahi gelmeyecek; bu deyim, önümüzdeki günlerde tele çalışma ile eş anlamlı şekilde kullanılacaktır. Nitekim Belçika Ulusal Konseyi de geleneksel anlamda evde çalışmanın, Çerçeve Anlaşma ile uyusmamakta olduğunu ifade etmekte; özellikle bu Anlaşmayı iç hukuka yansıtan ve 2005 yılında akdedilen toplu iş sözleşmesinin “*işyerinde çalışan işçiler ile tele çalışanlar arasında eşitliğe ilişkin 7. maddesi*” geleneksel anlamda evde çalışanlar bakımından uygulanabilir bulunmamaktadır. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 13. Aynı yönde görüş için bkz. **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1687.

⁵⁴¹ Aynı yönde bkz. **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 226; **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 284; **AYDIN**, Bireysel, s. 171-172; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 99; **ALP**, Tele Çalışma, s. 797; **ALP**, Corona Günlerinde, s. 104, s. 138; **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 43; **DOĞAN**, Uyum, s. 262; **UGAN ÇATALKAYA**, Evden Çalışma, s. 131; **DULAY YANGIN**, Uzaktan Çalışma, s. 149-150; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 229; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1416-1417; **HEKİMLER**, Home Office, s. 222-223; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 18, s. 67; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 83; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 52; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 155, s. 163; **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 298; **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 955-956; **YAYVAK NAMLI**, s. 10-11; **ERDOĞAN**, s. 81; **BEYTAR**, Erbil, Dijital Çalışma ve Dijital Çalışmada İşçi Hakları ve Borçları, İstanbul, On İki Levha, 2023, s. 6; **KARAÇÖP**, s. 14-15; **ŞANLI**, s. 6; **KILIÇ**, s. 805-806; **ERAFŞAR**, Evde Çalışma, s. 7-8; **ERAFŞAR**, Evden Çalışma, s. 284; **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 207; **TUNÇ**, s. 162; **TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA**, s. 1517; **ALBAYRAK ZİNCİROĞLU**, s. 20; **ANIKAYDIN**, s. 16; **ALTUN**, s. 39, s. 55; **ERDAYI**, s. 1219; **ERKAN ŞAHİN**, s. 83-84; **İNCİROĞLU**, s. 198; **KARA**, s. 49; **KUTLU/UÇAR**, s. 261; **TOMBAŞ**, s. 298; **MANAV ÖZDEMİR**, Covid-19, s. 144; **ÖZDEMİR**, Uzaktan Çalışma, s. 83; **ÖZKAN KOÇ**, s. 229; **AKBIYIK**, İş Kazası, s. 180; **AKBIYIK**, Uzaktan Çalışma, s. 310; **ÇÖPOĞLU**, s. 4; **CISTAK**, s. 27-28, s. 46; **ÖZKAN**, dn. 586, s. 164-165; **ŞAHİN**, s. 260; **ULUSOY**, s. 70; **MENTEŞOĞLU**, s. 22; **ÇELEBİ DEMİR**, s. 598; **SAGLAM**, s. 220; **TOLU YILMAZ**, s. 392; **KÜÇÜK**, s. 123; **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 660; **BALKIR GÜLEN**, s. 25, s. 38; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 10; **YUYUCU**, s. 42; **ÇIKAR**, s. 6; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 13, s. 21; **ARSLAN**, s. 7-8; **GERÇEK**, s. 21; **ÜNER**, s. 112; **GÜVEN**, s. 16-17; **YILDIRIM**, s. 59; **ERDAL**, s. 7; **ÇAMOĞLU**, **Melike**, 4857 sayılı İş Kanunu Uyarınca Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bahçeşehir Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: F. Burcu Savaş KUTSAL, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022, s. 93-94. 4857 sayılı Kanun ilk çıktığında, doktrinde yer alan bazı yazarlar tarafından, 4857 sayılı Kanunda yer alan “*uzaktan çalışma*” tanımının hatalı olduğu ve bu kavramın “*İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında teknolojik iletişim araçları ile iş görme edimini evinde ya da işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi*” şeklinde tanımlanması gerektiği düşünülmüştür. Ancak, daha sonrasında ilgili yazarlar tarafından Meclis tutanakları ve madde gerekçelerine bakılarak, kanun koyucunun bu tercihi bilinçli olarak yaptığına; “*evden çalışma*” ifadesiyle geleneksel anlamda evlerde yapılan işlere atıf yaptığına ve “*uzaktan çalışma*”yı, “*geleneksel anlamda evde yapılan çalışmayı*” ve “*tele çalışmayı*” kapsayan bir üst kavram olarak tanımladığına kanaat getirilmiştir. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 11.

⁵⁴² **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 284.

kavramı, “*geleneksel anlamda evde çalışma*”yı, 6098 sayılı Kanunun terminolojisiyle ifade etmek gerekirse “*evde hizmet sözleşmesi*”ni ifade etmektedir⁵⁴³.

4857 sayılı Kanunun uzaktan çalışmaya yönelik hükmüne ilişkin olarak, 6715 sayılı Kanun taslağının gerekçesinde de “*maddeyle, çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımı yapılmıştır.*” ifadesine yer verilmiştir. Söz konusu ifadeden de kanun koyucunun iki farklı çalışma türü olarak gördüğü evde çalışma ve tele çalışmayı bilinçli olarak uzaktan çalışma başlığı altında düzenlediği anlaşılmaktadır⁵⁴⁴. Ayrıca söz konusu gerekçenin devamında, “*Uzaktan çalışma, işçinin mal ve hizmet üretmek amacıyla işyeri dışında, işverenin gözetiminden uzak bir mekânda iş edimini sunduğu ve bunun karşılığında işverenden ücret aldığı iş ilişkisidir. Uzaktan çalışma iş ilişkisinde, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları varlığını sürdürmektedir.*” ifadelerine yer verildiği görülmektedir. Bu ifadeleri takiben, gerekçede, yazılı olarak yapılacak uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alması gereken hükümlere, eşitlik ilkesine ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlere yer verilmiştir⁵⁴⁵.

3. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği

4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 7. fıkrası uyarınca, “*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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından*

⁵⁴³ **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 10. Geleneksel evde çalışma (evde hizmet sözleşmesi) ile ev hizmeti karıştırılmamalıdır. Ev ile hizmet arasında doğrudan veya dolaylı bir bağlantının kurulamadığı hâllerde, ev hizmetinden söz etmek mümkün değildir. Örneğin, temizlik doğrudan eve bağlı bir hizmeti ifade ederken, bekçilik, bahçıvanlık, aşçılık gibi hizmetler dolaylı olarak eve bağlı olup, ev yaşamına katkıda bulunan hizmetlerdir. **OKUR, Ali Rıza**, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, Kamu İş, C. 7, S. 3, 2004, s. 10; **DULAY**, s. 25. Evde çalışma ve ev hizmetlerinde çalışmanın karşılaştırılması için ayrıca bkz. **GÜNAY**, s. 125-126; **ERAFŞAR**, Evde Çalışma, s. 21-22; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 17-18; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 32-33.

⁵⁴⁴ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1417.

⁵⁴⁵ Hekimler’e göre, gerekçede maddeyle getirilmek istenen değişikliğin nedenleri, sonuçları ve etkileri tanımlanmak yerine madde hükmü adeta düzenlenmiş olup; gerekçede yer alan metnin neredeyse bire bir kanun maddesi olarak kanun koyucu tarafından kabul edilmiş olması, yasa yapma tekniği ile uyumluluk bakımından tartışma konusu teşkil etmektedir. **HEKİMLER**, Home Office, s. 221.

çıkarılan yönetmelikle belirlenir."⁵⁴⁶. Söz konusu maddede belirtilen "*Uzaktan Çalışma Yönetmeliği*", 10.03.2021 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İlgili Yönetmelik kapsamında uzaktan çalışma sözleşmesinin şekli ve içeriği, çalışma mekânının düzenlenmesi, malzeme ve iş araçlarının temini ve kullanımı, üretim maliyetlerinin karşılanması, çalışma süresinin belirlenmesi, iletişim, verilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması ve uzaktan çalışmaya geçiş gibi esaslar yer almaktadır⁵⁴⁷. Söz konusu Yönetmelik, yakın zamanda yaşanan Covid-19 pandemisi nedeniyle işçilerin uzaktan çalışma politikasında yaşamış oldukları bazı sorunlara çözüm teşkil etmiştir⁵⁴⁸. Buna karşın, ilgili Yönetmelik, uzaktan çalışma ile ilgili bütün soruları kapsayıcı bir şekilde düzenlememiş, genel olarak 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin uzaktan çalışmaya ilişkin hükümlerini tekrardan öteye geçememiş, çoğu hususu tarafların sözleşmede düzenlemesine bırakmış ve bunlara ilişkin yedek hukuk kuralları öngörmemiş olması gerekçeleriyle doktrinde isabetli şekilde eleştiri konusu olmuştur⁵⁴⁹. Gerçekten bu Yönetmelikte özellikle de uzaktan çalışmada kullanılacak araç ve gereçler ile işin ifa edileceği yere ilişkin maliyetlerin kim tarafından karşılanacağı, taraflar arasındaki iletişimin yöntemi ve zaman aralığının nasıl belirleneceği⁵⁵⁰ tam olarak açıklığa kavuşturulmamış ve

⁵⁴⁶ Yasalaşmayan kanun tasarısında, "*bölünmeyen haklar, yıllık ücretli izin, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmada esas süre, hafta tatili ve ücretine hak kazanma vb. konular*"ın yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüş idi. Ancak, tele çalışma bakımından, anılan bu hususlar bir özellik arz etmemektedir. Bu kapsamda çalışma ve dinlenme süreleri ile bunların takibi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, tele çalışanın sadakat borcu ve işletme verilerinin korunması gibi konular haricinde, diğer bir ifadeyle tele çalışmanın özelliklerinin gerektirmediği durumlarda, yönetmelikler gibi idari düzenleyici işlemlerle yapılacak özel düzenlemeler, tele çalışanın genel hükümlere göre daha düşük korumaya tabi tutulması riskini ortaya çıkaracaktır. **AYDINÖZ**, s. 35; **DULAY**, s. 32. Kanımızca da tele çalışma sözleşmesinin, esasen bir iş sözleşmesi olmakla birlikte yalnızca işin ifası bakımından farklı bir yöntem getirmesi dikkate alındığında, yürürlükteki Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde, anılan bu hususlara ilişkin özel düzenlemelere yer verilmemesi ve bu hususlar bakımından 4857 sayılı Kanunda yer alan ilgili hükümlerin uygulama bulması yerinde olmuştur.

⁵⁴⁷ **BOZKURT**, s. 29; **ALBAYRAK ZİNCİROĞLU**, s. 22. Yönetmelik kapsamında "*Home Office*" kavramına ilişkin düzenlemenin eksikliğine yönelik eleştirisi için bkz. **HEKİMLER**, Home Office, s. 223.

⁵⁴⁸ **TURNA**, s. 216.

⁵⁴⁹ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 76; **KUTLU/UÇAR**, s. 254; **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 214; **ŞANLI**, s. 34; **CISTAK**, s. 41.

⁵⁵⁰ İlgili düzenleme ile uzaktan çalışan işçi ile iletişim kurulmasına ilişkin süreler bakımından bir kısıtlama ve güvence getirilmediği görülmektedir. **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 668. Uzaktan çalışmada işçi ile işveren arasındaki iletişimin karşılıklı müzakereyle belirleneceği düzenlenmişse de, bu yönde sınırlandırıcı ve yaptırım öngören bir hüküm bulunmaksızın söz konusu düzenlemenin işçiyi korumasının güç olacağı yönünde bkz. **ÇIKAR**, s. 63-64.

bunlar gibi birçok husus tarafların sözleşmede belirlemesine bırakılmıştır⁵⁵¹. Uzaktan çalışanla kurulacak iletişimin yanı sıra, uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi⁵⁵², tarafların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri (uzaktan çalışmaya özgü bir iş sağlığı ve güvenliği mekanizması) ile uzaktan çalışanların sendikal hakları da yine burada eksik olan hususlardandır⁵⁵³.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 4. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinde, uzaktan çalışma kavramı, *“işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi”* olarak tanımlanmıştır. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin taslak metninde uzaktan çalışma *“teknoloji esaslı uzaktan çalışma”* ve *“evde uzaktan çalışma”* şeklinde ele alınmış ve teknoloji esaslı uzaktan çalışmanın tanımına⁵⁵⁴ yer verilmiş olmasına karşın, yürürlüğe giren Yönetmeliğin söz konusu maddesinde bu ayrıma ve özel olarak teknoloji esaslı uzaktan çalışma tanımına yer verilmemiştir⁵⁵⁵. Doktrinde yer alan ve bizim de

⁵⁵¹ ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 214-215, s. 241; TOMBAŞ, s. 301. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde çoğunlukla emredici düzenlemelere yer verilmemiş olmasına ve yedek hukuk kuralları ile işçi ve işveren tarafından uzaktan çalışma sözleşmesinde kararlaştırılmak üzere işin taraflarca düzenlenecek sözleşmeye bağlı olduğunun belirtilmesine karşın, uzaktan çalışan işçinin de tıpkı diğer iş sözleşmelerindeki işçi tarafı gibi olduğu ve *“işçi lehine yorum” ilkesi* gereği kanunen işveren karşısında daha güvenceli bir konumda tutulması gerektiği yönünde bkz. YILDIRIM, s. 70.

⁵⁵² Çalışma süresinin tespitine ilişkin olası ihtilafların önüne geçilebilmesi bakımından, uzaktan çalışmanın süresinin ve zamanının sözleşmede yazılı olarak belirleneceğinin düzenlenmiş olması isabetlidir. TOMBAŞ, s. 308.

⁵⁵³ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1713, s. 1717; ALTUN, s. 43-44, s. 57. Özellikle de uzaktan çalışanların geçirdikleri kazaların iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için gerekli koşul ve düzenlemelere, ilgili Yönetmelikte yer verilmemesinin büyük bir eksiklik olduğu yönünde bkz. BALKIR GÜLEN, s. 195. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde şu konularda düzenlemeye yer verilmemiş olması, hem uzaktan çalışma sözleşmelerinin tipik iş sözleşmelerinden farkını ortaya koymakta eksiklik yaratmakta hem de uzaktan çalışma sözleşmelerine özgü hususların tespitinde yasal boşluk ve belirsizliğe neden olmaktadır: Uzaktan çalışan işçinin çalışma süreleri, bu süreler uyulmamasına uygulanacak yaptırımlar, uzaktan çalışanın ücret hakkı ve diğer ücrete bağlı ödemeler yönünden alacak hakları, fazla çalışmaya ilişkin esaslar, dinlenme hakkı ve dinlenme süresinin sınırları, uzaktan çalışmanın evden yapılması durumunda evde iş güvenliği ile ilgili olarak alınacak tedbirler ve bu anlamda *“işyeri”* kavramı, işverenin uzaktan çalışana iş araçları ve malzemeleri sağlamaması durumunda işçinin çalışmama hakkı ve bu durumda çalışmayan işçiye ücret ödeme yükümlülüğü gibi uzaktan çalışanı doğrudan etkileyen hususlar. YILDIRIM, s. 69.

⁵⁵⁴ *“Teknoloji esaslı uzaktan çalışma kavramı”*, Yönetmelik taslağının 4. maddesinin (f) bendinde, *“iş görme ediminin bilgi ve iletişim teknolojisi araçları aracılığıyla evde veya işyeri dışında belirlenen bir başka yerde yerine getirildiği uzaktan çalışma şekli”* olarak tanımlanmıştır. ÖZER, Hatice Duygu, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 12, 2018, s. 199.

⁵⁵⁵ DEMİR, İSG, s. 2515. Hekimler’e göre *“home office”* kavramının da ilgili Yönetmelikte açık bir biçimde tanımlanması gerekmektedir. Zira home office modelinin uzaktan çalışmanın bir alt biçimi olduğunun belirtilerek net bir çerçeveye oturtulması, uygulayıcılar bakımından isabetli olacaktır. HEKİMLER, Alpay, “Home Office Uygulaması ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Hakkında Genel Bir Değerlendirme”, İktisat ve Toplum, S. 127, 2021, s. 105.

katıldığımız bir görüşe göre, söz konusu hüküm, tele çalışmanın tanımına yer vermemesi, alt sınıflandırılmalarını içermemesi ve 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasının tekrarı niteliğinde olması bakımından eksik niteliktedir⁵⁵⁶.

Ayrıca, ilgili Yönetmelik kapsamında uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler de özel olarak düzenlenmiş olup, bu düzenleme şüphesiz uzaktan çalışmanın bir alt türü olan tele çalışmalar için de geçerlidir⁵⁵⁷.

VI. Bazı Yabancı Hukuk Sistemlerinde Tele Çalışma

Çerçeve Anlaşmanın özerk nitelikte olduğunu ve üye devletlerde birbirinden farklı şekillerde uygulandığını yukarıda belirtmiştik. Bu bakımdan, bazı ülkeler tele çalışmayı toplu iş sözleşmeleriyle ya da iş kanunlarına koydukları özel hükümlerle düzenlerken bazı ülkelerse tele çalışmaya ilişkin özel kanunlar çıkarmışlardır.

A. Tele Çalışmanın Özel Kanunlarla Düzenlendiği Ülkeler

Uzaktan çalışma, ABD’de petrol krizinin etkisiyle 1970’lerde uygulanmaya başlanmış, enerji tüketiminin ve trafiğin azaltılması amacıyla çalışanlar işe değil, iş çalışanlara götürülmek istenmiştir⁵⁵⁸. 2000 yılında ortaya çıkan kuş gribi döneminde ise federal hükümet, federal devlet kurumları çalışanlarını evden tele çalışma yapmaya teşvik etmiştir. Akabinde meydana gelen 11 Eylül 2001 olayları ve şarbon saldırıları, ülkede tele çalışmaya duyulan ilgiyi daha da artırmıştır⁵⁵⁹. 2010 yılındaysa, federal hükümet, federal devlet kurumlarının bir tele çalışma planı geliştirmelerini ve

⁵⁵⁶ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1688. Gerçek’e göre de ilgili Yönetmelikte uzaktan çalışma 4857 sayılı Kanunda olduğu gibi ele alınmış, alt ayrımlara gidilmemiş; bu bakımdan genel olarak söz konusu kanundaki düzenleme tekrarlanmış ve muallakta kalan hususlar netleştirilmemiştir. **GERÇEK**, s. 22. Yayvak Namı’ya göre ise dijital çalışmanın alt türlerine İş Kanununda yer verilmesine ihtiyaç yoktur. Zira teknoloji ile birlikte sürekli yeni bir dijital çalışma modelinden söz edildiği de düşünüldüğünde, ilgili Kanunda yalnız üst kavramlara yer verilmesi, alt türlerin ise mevcut düzenlemeler kapsamında yorumlanması yeterlidir. **YAYVAK NAMLI**, s. 16.

⁵⁵⁷ Tele çalışmanın yapılamayacağı işler için bkz. Böl. 2, Kıs. I, Baş. (F).

⁵⁵⁸ **ALTUN**, s. 49.

⁵⁵⁹ **TOKOL**, Covid-19, s. 7.

çalışanları bunu kullanmaya teşvik etmelerini öngören “*Telework Enhancement Act*⁵⁶⁰” (Tele Çalışma Geliştirme Yasası) isimli özel kanunu kabul etmiştir⁵⁶¹.

Arjantin’de ise 2007 ve 2014 yılları arasında tele çalışmaya ilişkin bir kanunun kabul edilmesi amacıyla önemli çalışmalar yapılmış, hatta konuya ilişkin olarak yedi ayrı taslak hazırlanmıştır. Ancak, hazırlanan taslakların hiçbiri yasalaşmamıştır⁵⁶². Buna karşılık, Covid-19 pandemisinin ortaya çıkışından sonra Arjantin’de “*Telework Act No. 27,555*” (Tele Çalışma Yasası) kabul edilmiştir⁵⁶³.

Benzer şekilde, İspanya’da da Covid-19 pandemisi sonrasında sendikalar ve ticari birlikler uzaktan çalışma sistemini düzenlemek amacıyla bir kararname üzerine anlaşmıştır. Söz konusu kararname (The Telework Legislation / Law 10/2021) kabul edilerek 13.10.2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁵⁶⁴.

Portekiz’de ise 06.12.2021 tarihinde yürürlüğe giren 83/2021 sayılı Kanun ile ülke hukukunda tele çalışma rejimine ilişkin önemli değişiklikler söz konusu olmuştur. İlgili Kanunun 165. maddesinin 1. fıkrasında, tele çalışma, “*işçinin, işverene yasal olarak bağlı olduğu bir rejimde, işveren tarafından belirlenmeyen bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak iş görmesi*” şeklinde tanımlanmıştır. Ancak bununla birlikte, ilgili maddenin 2. fıkrasında, söz konusu Kanunda yer alan bazı hükümlerin yasal bağıllık olmaksızın ekonomik bağımlılık rejimi içinde de uygulanabileceği öngörülmüştür. Diğer bir ifadeyle, Alman Hukukundakine benzer şekilde tele çalışmanın işçi benzeri kimse statüsündeki kişiler tarafından da yapılabilmesi kabul edilmiştir. Ayrıca bu Kanunda yer alan düzenlemeler ile tele çalışmanın kısmi veya

⁵⁶⁰ Telework Enhancement Act (Tele Çalışma Geliştirme Yasası) için bkz.

<https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111publ292.pdf> (E.T. 20.04.2023). Turna’ya göre, söz konusu yasa, evden çalışmanın teşviki, maliyet azaltımı, hükümet işlevlerinin sürekliliği, kötü hava, kötü trafik ve diğer yıkıcı olaylara engel olma konularında başarılı olmuştur. **TURNA**, s. 93.

⁵⁶¹ **BAYSAL**, TİS, s. 482-483; **KARA**, s. 123.

⁵⁶² **ÖZTÜRK İNAL**, s. 60.

⁵⁶³ İlgili Kanun kabul edilmeden önceki dönemde Arjantin’de tele çalışmaya ilişkin detaylı bilgi için bkz. **BOIAROV, Sonia**, “Telework and its effects in Argentina”, *Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective*, **Jon C. MESSENGER (Ed.)**, UK-USA, Edward Elgar, 2019, s. 172-211.

⁵⁶⁴ İlgili yasal düzenlemenin güçlü ve zayıf yanları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **GARCIA, Bárbara Torres**, “Spain’s Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and Weaknesses”, http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/999 (E.T. 20.04.2023).

dönüşümlü yapılabileceğinin yanı sıra hibrit (karma) olarak da yapılabileceği kabul edilmiştir⁵⁶⁵.

B. Tele Çalışmanın Genel Kanunlar Kapsamında Düzenlendiği Ülkeler

Tele çalışmayı özel bir yasayla düzenlemek yerine, mevcut iş kanunu içinde düzenlemeyi tercih eden ülkelerden biri Belçika'dır. 06.12.1996 tarihinde İş Sözleşmeleri Kanununda (Labour Contracts Act) değişiklik yapılarak, evde çalışmaya ilişkin düzenlemeler ilgili Kanun kapsamına alınmıştır. Söz konusu yasal düzenlemelerin, evde tele çalışma da dâhil olmak üzere evde çalışmanın tüm türlerine uygulanabileceği belirtilmektedir⁵⁶⁶. Bununla beraber, “*düzenli tele çalışma*” (structural/regular telework) ulusal düzeyde bir toplu iş sözleşmesi (85 sayılı toplu iş sözleşmesi)⁵⁶⁷ ile düzenlenirken, “*arızı tele çalışma*”⁵⁶⁸ (occasional telework) ise Uygulanabilir ve Yönetilebilir İşe İlişkin Kanun⁵⁶⁹ (Workable and Agile Work Act) isimli ayrı bir kanunda düzenlenmiştir⁵⁷⁰. Koronavirüs pandemisi dönemindeyse Belçika'da 26.01.2021 tarihinde tele çalışmaya ilişkin 149 sayılı toplu iş sözleşmesi kabul edilmiştir⁵⁷¹. Bu toplu iş sözleşmesinin, yalnızca düzenli veya arızı tele çalışmalara ilişkin olarak henüz bir politika gerçekleştirmemiş olan işletmeler bakımından ve 31.12.2021 tarihine kadar geçerli olacağı ifade edilmiştir⁵⁷².

⁵⁶⁵ MARTINS, David Carvalho, “The New Telework Regime in Portugal: 50 Questions & Answers”, s. 6. Bkz. <https://www.littler.com/publication-press/publication/new-telework-regime-portugal-50-questions-answers> (E.T. 04.04.2023).

⁵⁶⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 55; ÖZTÜRK İNAL, s. 60-61.

⁵⁶⁷ 09.11.2005 tarih ve 85 sayılı tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesi (Collective Labour Agreement (CLA) No. 85) Bkz. <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-085.pdf> (E.T. 20.04.2023).

⁵⁶⁸ Koronavirüs pandemisinden önce, işgücünün yalnızca bir bölümü ara sıra evden çalışmaktaydı. Avrupa Birliği içinde düzenli veya arızı tele çalışma (ev esaslı tele çalışma ve mobil tele çalışma ile birlikte) Danimarka, Hollanda ve İsviçre’de %30 ve üzerinden; Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, İtalya ve Polonya’da %10 ve altına kadar değişmekteydi. Çalışmalara bağlı olarak, ABD’deki işgücünün %20’si düzenli olarak veya ara sıra evden ya da başka alternatif konumlarda çalışırken, Japonya’da bu oran %16 ve Arjantin’de ise yalnızca %1,6’ydı. ILO (2020), *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*, s. 2.

⁵⁶⁹ İlgili Kanun metni için bkz. <https://www.global-regulation.com/translation/belgium/10018535/law-concerning-work-feasible-and-manageable.html> (E.T. 20.04.2023).

⁵⁷⁰ ILO (2021), *Working From Home, From Invisibility to Decent Work*, Geneva, s. 189, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf (E.T.20.04.2023); ÖZTÜRK İNAL, s. 61.

⁵⁷¹İlgili toplu iş sözleşmesi için bkz. <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cao-149-%2826.01.2021%29.pdf> (E.T. 20.04.2023).

⁵⁷²SANZ de MIGUEL, Pablo/CAPRILE, Maria/ARSANZ, Juan, *Regulating Telework in a post-COVID-19 Europe*, European Agency for Safety and health at Work,

Fransa’da da tele çalışmaya ilişkin ayrı bir yasal düzenleme bulunmamaktadır⁵⁷³. 2012 yılında yapılan bir değişiklik sonucunda, tele çalışma uygulaması Code du Travail (Fransız İş Kodu/Kanunu) kapsamına alınmış; kanun koyucu tarafından evde çalışma ve tele çalışmanın birbirini dışlamayacağı ve evde tele çalışanlara, evde çalışma ve tele çalışmaya ilişkin hükümlerin birlikte uygulanacağı kabul edilmiştir⁵⁷⁴. Daha sonra Fransa’da Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması, tüm sosyal ortaklar yani işveren kuruluşları için MEDEF, CGPME ve UPA, CFTDT, CGT ile işçi kuruluşları CGT-FO, CFTC ve CFE-CGC⁵⁷⁵ tarafından imzalanan 19.07.2005 tarihli ulusal toplu iş sözleşmesi⁵⁷⁶ (ulusal mesleklerarası anlaşma/ Fransızca ismiyle ANI) ile ulusal hukuka aktarılmıştır⁵⁷⁷. Akabinde ise koronavirüs pandemisinin tele çalışmaya ilişkin kuralları tamamen değiştirmesi sebebiyle, Fransa’da sosyal ortaklar tele çalışmanın geleceğini birlikte düşünmek için tekrar bir araya gelmişlerdir⁵⁷⁸. 2021 yılına gelindiğinde, Fransa’da sosyal ortaklar, 2005 yılında yapılmış olanın yerini alan ve koronavirüs öncesi tele çalışmaya ilişkin mevzuatı tamamlayıcı nitelikte olan yeni bir sektörler arası anlaşmayı yayınlamışlardır⁵⁷⁹.

<https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf> (E.T. 20.04.2023);

<https://www.mvvp.be/covid-telework-the-new-collective-labour-agreement-no-149-of-the-national-labour-council/> (E.T. 20.04.2023).

⁵⁷³ Mevcut yasal düzenlemelerin özellikle tele çalışma bakımından yeterli gelmesi ve yeterince esnek olması sebebiyle tele çalışmaya ilişkin özel bir kanun düzenlemesine yer verilmeyen Fransız Hukukunda “uzaktan çalışma”, Fransız İş Kodu kapsamında aynı hukukumuzdaki gibi tele çalışma ve evde çalışma olarak iki farklı çalışma biçimi ile ele alınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **YILDIRIM**, s. 52-55.

⁵⁷⁴ **AYDINÖZ**, s. 17-18; **DULAY**, s. 72-73; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 63-64; **KARA**, s. 125; **ALTUN**, s. 51-52. İş Kodu kapsamında düzenlenmeden önce Fransız Hukukunda yer alan tele çalışmaya ilişkin düzenlemeler için bkz. **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 54. Fransız İş Kodunda yer alan tele çalışmaya ilişkin hükümlerin Türkçe çevirileri için bkz. **TUNÇ**, s. 170.

⁵⁷⁵ MEDEF (Mouvement des Entreprises de France / Fransa İşletmeleri Hareketi); CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises/Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Genel Konfederasyonu); UPA (L’Union Professionnelle Artisanale/Profesyonel Sanatkârlar Birliği); CFTD (La Confédération Française Démocratique du Travail/Fransız Demokratik İşçi Konfederasyonu); CGT (La Confédération Générale du Travail/Genel İşçi Sendikaları Konfederasyonu); CGT-FO (La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière/Genel İşçi Sendikaları Konfederasyonu-İşçi Gücü); CFTC (La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens/Fransız Hristiyan İşçiler Konfederasyonu); CFE-CGC (Confédération Française de l’Encadrement CGC/Fransa Genel Kamu Sendikaları Konfederasyonu)

⁵⁷⁶ Tele Çalışmaya İlişkin 19.07.2005 tarihli ANI için bkz. <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01435-EN.pdf> (E.T. 20.04.2023).

⁵⁷⁷ **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 34.

⁵⁷⁸ Koronavirüs pandemisi sonrası Fransa’da tele çalışma için bkz.

https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2021/midwinter/err/materials/telework-king-covid-19.pdf (E.T.20.04.2023).

⁵⁷⁹ **SANZ de MIGUEL/CAPRILE/ARSANZ**, s. 20. İlgili Sözleşme (Tele çalışmanın başarılı bir şekilde uygulanmasına ilişkin 26.11.2020 tarihli ulusal sektörler arası anlaşma) için bkz.

https://www.fntp.fr/sites/default/files/content/26112020_ani_teletravail.pdf (E.T. 20.04.2023).

Polonya’da ise tele çalışma, 2007 yılında Polonya İş Kanununda yapılan değişiklik sonucunda, “*Tele Çalışma Şeklinde İstihdam*” başlıklı IIb bölümünün 67⁵ ve 67¹³ maddeleri arasında yasal olarak düzenlenmiştir. Polonya İş Kanunu Art. 67⁵ § 1 uyarınca, tele çalışma, “*işverenin işyerinden uzakta, düzenli olarak, elektronik araçlarla hizmet sunmaya ilişkin malzemeler anlamındaki bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) araçlarıyla yapılabilen çalışma*”yı ifade etmektedir. İlgili Kanunda yer alan tele çalışma tanımında, Çerçeve Anlaşmada yer alan ana hatların takip edildiği, ancak bununla birlikte kendine özgü bir nitelik de taşıdığı görülmektedir⁵⁸⁰.

VII. Tele Çalışma ve Evde Çalışma Karşılaştırması

A. Kavramsal Karşılaştırma

Kişiler arasındaki iletişimin ve bilgi paylaşımının basit ve ucuz şekilde uzaktan sağlanabilmesi, işin, işveren tarafından sağlanan mekânın yani klasik anlamda işyerinin dışında yapılmasını kolaylaştırmış; bunun sonucunda, mobil işçi veya göçebe işçi olarak adlandırılan yeni bir işçi türü (sınıfı) ortaya çıkmıştır. Evde çalışma veya uzaktan (tele) çalışma şeklinde kavramlaşan bu çalışma türü, dijitalleşmenin etkisi ile gün geçtikçe yaygınlaşmakta ve bu gelişim, “*evde çalışmanın rönesansı*” olarak kabul edilmektedir⁵⁸¹. Tele çalışmanın ilk ortaya çıktığı dönemdeyse, bu çalışma biçimi evde çalışmanın bir çeşidi olarak ele alınmış ve hatta “*tele çalışma*” olarak adlandırılmadan önce “*elektronik evde çalışma (electronic homework)*”⁵⁸² olarak ifade edilmiştir⁵⁸³.

⁵⁸⁰ CİVAN, s. 535. Macaristan ve Kazakistan da tele çalışmayı iş kanunu kapsamında düzenleyen ülkelere örnek gösterilebilir. Nitekim Macaristan’da tele çalışma, 2012 yılında yürürlüğe giren Macaristan İş Kanununun “*Tele Çalışma*” başlıklı 87. bölümünde düzenlenmiştir. Tele çalışmanın esasen 2010 yılından beri uygulanmakta olduğu Kazakistan’daysa, 17.02.2012 tarihinde yapılan değişiklikle Kazak İş Koduna “*mesafeden çalışma*” başlığı altında tele çalışmaya ilişkin bir hüküm eklenmiş olup, ilgili hükümde tele çalışma tanımlanırken Çerçeve Anlaşmada yer alan düzenleme esas alınmıştır. Söz konusu ülkelerde yapılan ilgili düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GÜNAY, dn. 390, s. 83; MYLTYKBAYEVA, s. 73.

⁵⁸¹ BAYSAL, TİS, s. 482.

⁵⁸² Elektronik ev çalışması, tele çalışmanın en yaygın şeklidir. Bu çalışma modelinde, çalışan iş görme edimini kendi evinde, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak ifa etmektedir. Geleneksel anlamda evde çalışmayla karşılaştırıldığında, elektronik ev çalışması tamamen farklı bir beceri yelpazesine, organizasyon biçimlerine ve merkezi işverenle bağlantılara dayanmaktadır. Di MARTINO/WIRTH, s. 530.

⁵⁸³ AYDINÖZ, s. 14-15; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 223.

Benzer şekilde günümüzde de tele çalışmanın, evde çalışmanın farklı ve yeni, diğer bir ifadeyle modern bir şeklini teşkil ettiğini ileri süren görüşler bulunmaktadır⁵⁸⁴.

Hem evde çalışma hem de tele çalışma biçiminde, iş görme borcunun ifa edildiği yer geleneksel çalışma biçimlerine göre farklılık göstermekte, işçinin çalıştığı yer ile klasik anlamda işyerinin mekân olarak birbirinden ayrılması sonucu klasik anlamda işyerinin sınırlarının genişlemesi ve işin işverenin gözetim ve denetiminden fiziksel olarak uzakta ifa edilmesi söz konusu olduğundan, bu iki farklı çalışma biçiminin birtakım benzer özellikler taşıdığı görülmektedir⁵⁸⁵. Bu benzerlikler, iki çalışma biçimi bakımından da çalışanların “iş organizasyonu” ölçütüne dayanarak iş sözleşmesine göre çalışması ve çalışma süresi ile iş sağlığı ve güvenliği gibi bazı iş mevzuatı hükümlerinin uygulanmasındaki güçlüklerdir⁵⁸⁶. Söz konusu iki uzaktan çalışma modelinde de işçinin işverene ait işyerine gidip gelmesi ve belirli çalışma saatleri içerisinde çalışmasına yönelik gereklilikler azalmaktadır⁵⁸⁷.

Evde çalışanların özel bir yasa ile düzenlendiği ve işçi benzeri kimse statüsünde oldukları Alman Hukukunda, tele çalışmanın ilk ortaya çıktığı dönemlerde tele çalışanların (özellikle çevrim dışı (offline) tele çalışanlar) çalışma koşullarının evde çalışanlara benzer nitelikler taşıdığı⁵⁸⁸ ve bunların evde çalışan olarak nitelendirilmesi gerektiği, işverenin direkt olarak emir ve talimat verme yetkisinin bulunduğu çevrim içi tele çalışmada ise evde çalışma yasasının uygulanma kabiliyeti bulunmadığı ve bu tele çalışanların işçi statüsünde oldukları, genel olarak kabul görmekte idi⁵⁸⁹. Ancak günümüzde, tele çalışmanın çeşitlerinin karmaşıklığı dikkate alınarak, tele çalışmanın evde çalışmanın yeni bir şekli olduğunun kabul edilemeyeceği ileri sürülmektedir⁵⁹⁰. Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız benzer yöndeki bir görüş uyarınca,

⁵⁸⁴ YAVUZ, s. 88; İKİZLER, s. 182; ERDAYI, s. 1216. Bozkurt’a göre, 6098 sayılı Kanunun 461. maddesinde yer alan evde hizmet sözleşmesi tanımından, 6098 sayılı Kanunun hem geleneksel evden çalışmayı hem de tele çalışmayı kapsadığı anlaşılmaktadır. BOZKURT, s. 28.

⁵⁸⁵ GÜNAY, s. 126; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 149; DOĞAN, Bağımlılık, s. 306-307; ÖZTÜRK İNAL, s. 18; CİVAN, s. 527; YAYVAK NAMLI, s. 29.

⁵⁸⁶ GÜNAY, s. 126-127.

⁵⁸⁷ ÖZTÜRK İNAL, s. 18.

⁵⁸⁸ “Tele çalışan talimatlarla bağlı değilse veya kişisel olarak bağımlı değilse, ancak ekonomik olarak bağımlıysa veya sosyal korumaya muhtaçsa, HAG anlamında bir evde çalışma ilişkisi olduğu düşünülebilir.” COLLARDIN, s. 28.

⁵⁸⁹ DULAY, s. 63.

⁵⁹⁰ Bu görüşe göre, Evde Çalışma Yasasının (Heimarbeitsgesetz/HAG) tele çalışanlara uygulanması, özellikle çevrim içi (online) ve çevrim dışı (offline) tele çalışma ayırımında olmak üzere, tele çalışmanın çeşitlerine göre değişiklik gösterecektir. Di MARTINO/WIRTH, s. 545.

yaşanan teknolojik gelişmeler, tele çalışmayı evde çalışmanın bir alt türü olarak kabul eden görüşü anlamsız hâle getirmiştir⁵⁹¹. Zira bu iki çalışma modeli birbirinden farklı çalışma şekillerini ifade etmekte olup, bu çalışma modellerinin benzer olduğu kadar farklı özellikleri de mevcuttur⁵⁹².

Her şeyden önce tele çalışma ve evde çalışmanın tarihsel gelişimleri birbirlerinden farklıdır⁵⁹³. Tele çalışmadan farklı olarak, sanayi devriminin ilk aşamalarında yoğun olarak kullanılan bir emek ve örgütlenme biçimini teşkil eden evde çalışma modeli, en eski atipik çalışma biçimlerinden biridir⁵⁹⁴. Evde çalışma, bir işverenin veya aracının talebi üzerine, işçinin kendisinin seçtiği bir yerde ve genellikle kendi evinde, yalnız veya aile üyeleri ile birlikte, işverenin doğrudan bir denetimi olmaksızın ücret karşılığı mal veya hizmet sağlaması şeklinde tanımlanabilir⁵⁹⁵. Bu çalışma biçimi, “*ev çalışması*”, “*eve iş verme sistemi*”⁵⁹⁶ ya da “*ev sanayii*” olarak da adlandırılmaktadır⁵⁹⁷.

Uzaktan çalışmanın alt türlerinden biri olan evde çalışmaya, mevzuatımızda ilk olarak 6098 sayılı Kanunun 461 vd. maddelerinde “*Evde Hizmet Sözleşmesi*” kenar başlığı altında yer verilmiş ve sınırlı nitelikteki hususlara ilişkin düzenlemeler getirilmiştir⁵⁹⁸. 6098 sayılı Kanunun 461. maddesinde ise evde hizmet sözleşmesi, “*İşverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde*”⁵⁹⁹, bizzat

⁵⁹¹ DULAY, s. 63; AYDIN, Tele Çalışma, s. 353. Civan’a göre de daha önce evde çalışma içinde değerlendirilebilen tele çalışma, taşıdığı özellik ve yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan farklı çalışma biçimleri ile tamamen yeni bir çalışma şeklini teşkil etmektedir. CİVAN, s. 528. Yayvak Namlı’ya göre, TBK’da evde hizmet sözleşmesi zaten düzenleme alanı bulduğu için, İş Kanununda uzaktan çalışma modeli olarak sadece dijital çalışmaya yer verilmesi, konuya ilişkin olarak oluşan tüm kavram karmaşalarını önleyebilirdi. Bkz. YAYVAK NAMLI, s. 12.

⁵⁹² FIRAT, s. 20.

⁵⁹³ Evde çalışmanın tarihçesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GÜNAY, s. 97 vd. Tele çalışmanın tarihsel gelişimi için bkz. Böl. 1, Kıs. IV.

⁵⁹⁴ DULAY, s. 8. Evde çalışma modelinin tarihi gelişimi için bkz. ÖZTÜRK İNAL, s. 29-30

⁵⁹⁵ CİVAN, s. 528; ALP, Evde Çalışma, s. 50. Evde çalışma kavramına ilişkin doktrinde yer alan diğer tanımlar için bkz. EYRENCİ/BAKIRCI, s. 24; GÜNAY, s. 91; KILIÇ, s. 806; BOZKURT, s. 22; TURNA, s. 21-22; KÜÇÜK, s. 125.

⁵⁹⁶ Eve iş verme sistemi hakkında detaylı bilgi için bkz. ERDAYI, s. 1215 vd.

⁵⁹⁷ EYRENCİ/BAKIRCI, s. 24.

⁵⁹⁸ SENYEN KAPLAN, s. 158; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 149. Evde hizmet sözleşmesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 10. Baskı, Ankara, Yetkin, 2022, s. 583 vd.

⁵⁹⁹ İlgili Kanun maddesinde yer alan “*kendi evinde veya seçtiği başka bir yerde*” ifadesi dikkate alındığında, geleneksel anlamda evde hizmet sözleşmesinin her şeyden önce işin ifa edileceği yeri seçme özgürlüğü ile karakterize edildiği anlaşılmaktadır. Aubert’e göre, bunun aksine, işyerinin herhangi bir şekilde doğrudan veya dolaylı olarak işveren veya üçüncü bir kişi tarafından empoze edilmesi durumunda, sözleşmeye evde hizmet sözleşmesi değil, genel hizmet sözleşmesi hükümleri

veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmıştır⁶⁰⁰. Söz konusu tanımın, 177 sayılı ILO Sözleşmesinde yer alan evde çalışma tanımı ile uyumlu olduğu görülmektedir⁶⁰¹. Bu düzenleme sonucunda, evde çalışmada işçi işi bizzat ifa edebileceği gibi, tarafların kararlaştırması durumunda işçinin işi aile bireyleriyle de ifa edebilmesine kanunen izin verilmiştir⁶⁰². Buna karşılık, tele çalışan iş görme borcunu kural olarak bizzat ifa⁶⁰³ etmekle yükümlüdür⁶⁰⁴.

Tele çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile evde hizmet sözleşmesi arasındaki diğer bir fark ise şekle ilişkindir. Zira gerek 4857 sayılı Kanunda gerekse Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde uzaktan çalışmanın yazılı olarak yapılacağının öngörülmüş olmasına karşın, 6098 sayılı Kanunda evde hizmet sözleşmesi bakımından herhangi bir şekil şartına yer verilmemiştir⁶⁰⁵. Ayrıca, 6098 sayılı Kanunun evde hizmet sözleşmesine

uygulanmalıdır. **ÖZDEMİR’den naklen**, Tele-Çalışma, s. 12. İlgili hüküm doğrultusunda 6098 sayılı Kanun anlamında evde hizmet sözleşmesinde, iş işçinin evinde veya belirleyeceği başka bir yerde görülebilecek olmasına karşın; 4857 sayılı Kanun anlamında evde çalışmada, çalışanlar iş görme edimlerini evlerinde getirmekle yükümlüdürler. Zira 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasında evde çalışma ifade edilirken, “...iş görme edimini evinde...” ibaresine yer verilmiştir. **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 231; **İNCİROĞLU**, s. 213.

⁶⁰⁰ 6098 sayılı Kanunda yer alan tanımın, 177 sayılı ILO Sözleşmesinde yer alan tanımla büyük ölçüde örtüştüğü ve bu hüküm uyarınca evde hizmet sözleşmesiyle çalışanların “işçi” olarak kabul edilecekleri yönündeki görüş için bkz. **CIVAN**, s. 532. Doktrinde Günay’a göre, evde çalışanın “işçi” olup olmadığının belirlenmesinde, somut olaydaki iş sözleşmesinin türü, işçinin uzmanlığı, kıdemi ve işin yürütüldüğü yer gibi özellikler belirleyici olacaktır. Ayrıca yine yazara göre, evde çalışanın yabancı yardımcı çalışan istihdam etmesi durumunda, artık ev işçisi sayılmayacak ve evde hizmet sözleşmesi kapsamına girmeyecektir. Bu durumda, kendisi ev esnafı (Hausgewerbetriebe) konumunda olarak, onların (yardımcı çalışanların) işvereni olacaktır. Yine bir kimse, doğrudan piyasaya mal üretilip, kendisi bunları sonradan satıyor ise veya bir kimsenin siparişi üzerine eser sözleşmesi kapsamında evde çalışma yapıyor ise bu kişi, ev işçisi değil, bağımsız ev esnafı sayılacaktır. **GÜNAY**, s. 210, s. 185.

⁶⁰¹ **CEYLAN**, s. 480; **ŞANLI**, s. 8; **YAYVAK NAMLI**, s. 30.

⁶⁰² **EREN**, N. 1960; **CEYLAN**, s. 481; **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 12-13; **ALP**, Tele Çalışma, s. 814; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 54, s. 70-71; **KILIÇ**, s. 806; **TURNA**, s. 217; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1425; **TUNÇ**, s. 162-163; **ŞANLI**, s. 14; **TOMBAŞ**, s. 299; **PEHLİVAN**, s. 251; **GERÇEK**, s. 34; **ERDAL**, s. 32-33.

⁶⁰³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kıs. II, Baş. (A), Alt Baş. (1; c).

⁶⁰⁴ **ŞEN**, s. 485; **İNCİROĞLU**, s. 213-214; **ÜNER**, s. 113; **YILDIRIM**, s. 73.

⁶⁰⁵ **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 44; **CEYLAN**, s. 483; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 54; **BOZKURT**, s. 41; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1425; **TUNÇ**, s. 163; **İNCİROĞLU**, s. 214; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 41; **GERÇEK**, s. 35; **ERDAL**, s. 33. 6715 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinde değişiklik yapılmadan önceki dönemde, doktrinde evde hizmet sözleşmesinin sözlü olarak da kurulabileceği ileri sürülmüş idi. Bkz. **GÜLVER, Ender**, “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”, **İÜHFM**, C. 72, S. 2, 2014, s. 108; **KANDEMİR**, Evde Hizmet, s. 157. Ancak yapılan değişiklik sonrasında, 4857 sayılı Kanun hükümlerinin evde çalışanlara da uygulanacağı dikkate alındığında, 6098 sayılı Kanunda öngörülmemesine rağmen 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrası uyarınca evde hizmet sözleşmesinin de yazılı şekilde yapılması gerekir. **AYDIN**, Bireysel, s. 177. Eren’e göre her ne kadar 6098 sayılı Kanunun 462. maddesinde, işverenin işin verilmesinden önce işçinin sağlayacağı malzeme

ilişkin hükümleri düzenlenirken genel olarak bir “ürün teslimi” mantığından hareket edilmiş olup, adeta bir eser sözleşmesi gibi ayıpların ihbarı vb. hükümlere yer verilmiştir⁶⁰⁶. Nitekim bir işin evde hizmet sözleşmesine konu olup olamayacağının belirlenmesi hususunda ayırt edici özellik, ilgili araç ve malzeme kullanılarak, ekonomik açıdan değerlendirilmek üzere işverenin kendi üretiminde veya doğrudan piyasada kullanılabilecek bir iş sonucunun elde edilmesi ve bunun işverene teslim edilmesidir⁶⁰⁷. Geleneksel anlamda evde çalışma modeli, işçiye edim sonucuna yönelik olarak yüklenen sonuç sorumluluğu gibi hususlarda eser sözleşmesine daha yakinken, tele çalışanın iş görme süreciyse işverenin ana işyerinde çalışan işçilerle bir tutulmaktadır⁶⁰⁸. Zira ürün teminine yönelik olan geleneksel evde çalışma modelinden farklı olarak, tele çalışmaların büyük çoğunluğunda, çalışanın belirli bir sonucu işverene teslimi değil, işyerinde yaptığı işi aynı şekilde ancak bilgi ve iletişim araçlarıyla uzaktan ifa etmesi söz konusudur⁶⁰⁹. Bu bakımdan geleneksel anlamda evde çalışma ve evde tele çalışma ayrımında, istisna akdine ilişkin ölçütler de esas alınabilecektir⁶¹⁰.

Tele çalışma ile evde çalışma modelleri arasındaki temel farklardan bir diğerini, tele çalışmanın zorunlu olarak telematik teknolojilerinin en az birinin kullanılmasını içermesine karşın, geleneksel evde çalışmada önemli olan hususun işin genellikle el emeğine dayalı iş alanlarında parça başına ücretlendirmeye dayalı olarak ve işyeri ile bağlantı sağlayan bir iletişim teknolojisi bulunmaksızın işyeri dışındaki ev ortamında

için ödenecek bedel ile iş için ödenecek ücreti “yazıyla bildirmesi” öngörülmekteyse de bu geçerlilik şartı değildir. Zira yine aynı maddede, malzeme bedeliyle ücretin yazıyla bildirilmemesi hâlinde, bu gibi işlerde uygulanan alışılmış (emsal) bedel ve ücretin ödeneceği hükme bağlanmıştır. **EREN**, N. 1959.

⁶⁰⁶ **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 11; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1423-1424.

⁶⁰⁷ **GÜNAY**, s. 127; **GÜLVER**, s. 106.

⁶⁰⁸ **DULAY**, s. 64. Baysal’a göre, dijital zamanlarda, “çalışanların iş sözleşmelerinde, klasik iş ilişkisindeki işçinin zamanını ve elinden gelenin en iyisini yapmayı borçlu olması” şeklinde tanımlanan subjektif edim yükümlülüğünden, “ortalama bir sonucu borçlu olması” şeklinde nitelenen objektif edim yükümlülüğüne doğru bir geçiş yaşanmaktadır. Bu eser sözleşmesileşme (Werkvertraglichung) durumu, mekân ve süre yönünden işçinin inisiyatifi ile birleşince, iş sözleşmeleri eser veya vekâlet sözleşmesine oldukça yaklaşmaktadır. İş sözleşmesi ile eser sözleşmesi arasındaki ayrım ise gün geçtikçe belirsizleşmekte olup, söz konusu iki sözleşme türü arasında adeta bir yelpaze gibi farklı iş görme yöntemleri dizilmektedir. **BAYSAL**, TİS, s. 485-486. Evde hizmet sözleşmesinde, eser sözleşmesinden farklı olarak ise sonuç sorumluluğu bulunmamakta ve işçinin işin yerine getirilmesi için özenli bir şekilde çalışması, ücrete hak kazanması için yeterli olmaktadır. **ŞERMET**, s. 157.

⁶⁰⁹ **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 13; **ÖNCÜ**, s. 20-21, s. 40-41.

⁶¹⁰ **ALP**, Tele Çalışma, s. 814-815.

gerçekleştirilmesi, diğer bir ifadeyle teknoloji unsuru oluşturmaktadır⁶¹¹. Başka bir anlatımla, tele çalışmada çalışan ile işyeri arasında mobil bir bağlantı söz konusudur⁶¹². Nitekim tele çalışmada ayırt edici unsur, işin bilgi ve iletişim teknolojisi kullanılarak işyeri dışında görülmesi ve işten elde edilen sonuçların işverene teknolojik iletişim araçları ile iletilmesidir⁶¹³. Tele çalışmadan farklı olarak, evde çalışmada ise kablo bağlantısı bulunmayıp, belirli işleri gören evde çalışan gördüğü işin sonuçlarını farklı yollarla iletmektedir⁶¹⁴. Geleneksel evde çalışma kapsamında el emeği ile çalışan (dokuma, nakış vb. işlerde) kimseler, herhangi bir bilgi-iletim teknolojisiinden yararlanmıyor ise yapılan çalışma tele çalışma olarak değerlendirilemeyecektir⁶¹⁵.

Ayrıca, evde çalışmada işin daha çok parça başına yapılmakta ve ücretin parça başına ödenmekte olmasına karşın, tele çalışmanın niteliği genellikle parça başına olarak ifade dilen ücret belirleme yöntemine elverişli değildir⁶¹⁶. Özellikle çevrim içi tele çalışma bakımından zaman esaslı ücret sisteminin uygulanması mümkün olup, bu durumda tele çalışanı işverenin işyerinde çalışan diğer işçilerden ayıran tek husus, iş görme borcunu işyeri dışında ifa etmesi olacaktır.

Geleneksel anlamda evde çalışmada işin ifa edileceği yer kural olarak evken, tele çalışmadaysa iş görme edimi evde de ifa edilebileceği gibi, tele çalışanın salt işi evde

⁶¹¹ **CANIKLIOĞLU**, Kısmi Süreli, s. 45-46; **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 27; **CEYLAN**, s. 413; **SOYSAL**, s. 135; **DULAY**, s. 64; **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 958; **FIRAT**, s. 20; **ÖNCÜ**, s. 55; **KUTLU/UÇAR**, s. 259; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1423; **MANAV ÖZDEMİR**, Covid-19, s. 145; **TURNA**, s. 203; **ERKAN ŞAHİN**, s. 84-85, s. 87; **ÖZKAN**, s. 169-170; **ŞAHİN**, s. 269-270; **ŞANLI**, s. 13-14; **ULUSOY**, s. 70-71; **GERÇEK**, s. 35. Erdayı'ya göre, verimliliği kendiliğinden arttıran bir sistem olarak parça başı ücret, denetimin güç olduğu işlerde bilinçli olarak tercih edilmektedir. Bu bakımdan işyeri dışında gerçekleşmesi nedeniyle denetimin güç olduğu tele çalışma için de yer yer parça başı ücretin tercih edilmesi tesadüf değildir. **ERDAYI**, s. 1216. Bu ayrım bakımından platform çalışmaya yönelik olarak da, platform çalışanların bağımlı olarak çalıştığının kabul edildiği durumda dahi, bu çalışmanın evde çalışma olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Zira bu çalışma biçiminin her türünde teknoloji esaslı unsurdur. Bu bakımdan daha ziyade tele çalışma ile ilişkili bir çalışma biçimidir. **TOLU YILMAZ**, s. 393-394.

⁶¹² **DULAY**, s. 65; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 75. Hueck'e göre, tele çalışanın işyeri ile mobil bağlantısı bakımından genel telefon ağı ile bağlantı yeterlidir. **HUECK**, s. 119.

⁶¹³ **KANDEMİR**, Evde Hizmet, s. 146; **SENYEN KAPLAN**, s. 159; **GÜNAY**, s. 127; **YİĞİT**, s. 137; **MANAV ÖZDEMİR**, Covid-19, s. 145.

⁶¹⁴ **HUECK**, s. 119; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 75; **KANDEMİR**, Evde Hizmet, s. 146; **AYDINLI**, Koruma Yükümlülükleri, s. 150; **DULAY**, s. 65; **ÖKTEM SONGU**, s. 112; **ŞERMET**, s. 159-160.

⁶¹⁵ **GÜNAY**, s. 127.

⁶¹⁶ **CEYLAN**, s. 482; **SOYSAL**, s. 147; **CİVAN**, s. 537; **DULAY**, s. 64; **ÖNCÜ**, s. 41; **ŞERMET**, s. 160; **ÖZKAN**, s. 177; **KÜÇÜK**, s. 126; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 41, s. 52; **YUYUCU**, s. 41; **GERÇEK**, s. 35; **ÜNER**, s. 113. Buna karşın, tele çalışmada da parça başına ücret sisteminin uygulanmasına ilişkin yasal bir engel yoktur. **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1425.

görmesi bu çalışmayı doğrudan geleneksel anlamda evde çalışma hâline getirmeyecektir⁶¹⁷. Tele çalışma yalnız evde değil, bir paylaşımlı işyerinden veya gezici olarak da yapılabileceği için işin görüldüğü yer bakımından evde çalışmadan daha geniş; ancak, işin yalnız bilgi ve iletişim teknolojisi kullanılarak görülmesi söz konusu olduğundan, işin görülmesi yöntemleri bakımından evde çalışmadan daha dar kapsamlıdır⁶¹⁸. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işçinin bazı işleri arada sırada eve götürerek, evde yaptığı çalışmaları internet aracılığıyla işverene göndermesi durumunda, yapılan çalışma ne evde çalışma ne de tele çalışma olarak nitelendirilebilir⁶¹⁹. Ayrıca, yaptığı çalışma evde çalışma olarak nitelendirilebilecek olan ve evde ücret karşılığı çeviri yapan bir çalışanın, yaptığı çevirileri işverene elektronik posta yoluyla ulaştırması da yalnızca bu sebeple söz konusu çalışmaya, tele çalışma niteliği kazandırmayacaktır⁶²⁰. Buna karşılık, çalışanın evinden internet aracılığıyla işvereni ile yurt dışındaki müşterileri arasındaki iletişimi çevrim içi (online) sağlaması ve çeviri hizmeti sunması gibi bir durumda, tele çalışmanın bulunduğu kabul edilmelidir⁶²¹.

Geleneksel anlamda evde çalışma ve evde tele çalışma arasındaki bir diğer temel fark ise, kişisel/hukuki bağımlılığın bulunup bulunmamasında kendisini göstermektedir⁶²². Nitekim tele çalışanın işvereniyle arasında, geleneksel anlamda evde çalışana nispeten daha fazla doğrudan bağlantı bulunmaktadır⁶²³. Zira istihdamın dışsallaştırılmasının özel görünümünden birini teşkil eden evde çalışmada, çalışan ile işverenin geleneksel anlamdaki işyeri arasında doğrudan bir bağlantı gerekli değildir⁶²⁴. Bu sebeple tele çalışmada, evde çalışmadan farklı olarak, işyeriyle kurulan teknolojik iletişim bağı nedeniyle bağımlılık çok daha sıkı biçimde gerçekleşmekte, bu bağ sonucunda işveren sürekli olarak talimat verebilmekte ve yapılan işi

⁶¹⁷ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 291; FIRAT, s. 20; GÜRKAN, s. 407-408; TOMBAŞ, s. 299; SAĞLAM, s. 220-221. Bu durumda, tele çalışanın evinde teknolojik iletişim araçlarını kullanarak yaptığı çalışma “evde tele çalışma” olarak adlandırılacaktır. ERKAN ŞAHİN, s. 87.

⁶¹⁸ GÜNAY, s. 127; ALP, Evde Çalışma, s. 51; CİVAN, s. 537; SOYSAL, s. 135; ÜNER, s. 113.

⁶¹⁹ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 291-292; KARA, s. 28.

⁶²⁰ Çalışanın işvereniyle teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla bağlantı kurmasının, tele çalışmanın varlığı bakımından yeterli olup olmadığına ilişkin tartışmalar için bkz. Böl. 1, Kıs. I, Baş. (B), Alt Baş. (3).

⁶²¹ CİVAN, s. 537.

⁶²² ALP, Tele Çalışma, s. 815; ŞANLI, s. 14.

⁶²³ Di MARTINO/WIRTH, s. 545; TURNA, s. 27; AYDINLI, İşyeri ve İşletme, s. 179.

⁶²⁴ CANIKLIOĞLU, Kısmi Süreli, s. 45.

denetleyebilmektedir⁶²⁵. Diğer bir ifadeyle, tele çalışanların hemen hepsi artık teknolojik iletişim ve bilgi araçları vasıtasıyla iş organizasyonuna dâhil olmuş durumdadır⁶²⁶. Bu nedenle bağımlılık ilişkisinin evden çalışmaya nispeten daha güçlü kurulduğu tele çalışmada, iş sözleşmesinin ve bağımlı çalışmanın tespiti de evde çalışmaya oranla daha kolaydır⁶²⁷. Bununla beraber, evde hizmet sözleşmesinde işçinin işverene bağımlılığı azalmış olsa da tam olarak ortadan kalkmamakta; işveren, evde hizmet sözleşmesiyle çalışan işçiye emir ve talimat vermeye bilgisayar, telefon, faks vb. araçlar ile devam edebilmektedir⁶²⁸.

Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde de açıklamış olduğumuz üzere, işverenin iş organizasyonuna dâhil olmak, kişisel/hukuki bağımlılığın göstergesidir⁶²⁹. Geleneksel anlamda evde çalışma modelinde ise, işverenle devamlı olarak mobil bir iletişim bulunmadığından, bağımlılık ilişkisi tele çalışmaya kıyasla zayıflamaktadır ve bu durum, evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin kendisinden alındığı İsviçre Hukukunda, evde hizmet sözleşmesinin iş sözleşmesi unsurlarının yanı sıra istisna sözleşmesi unsurları da taşıdığına kabul edilmesine neden olmuştur⁶³⁰. Diğer bir ifadeyle geleneksel anlamda evde çalışma, işçinin bağımlılık unsurunun zayıfladığı, bağımsız çalışma ile iş sözleşmesinin kesiştiği bir alanı teşkil etmektedir⁶³¹. ILO'nun Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzunda da tele

⁶²⁵ ALP, Tele Çalışma, s. 815; KORKMAZ/ALP, s. 127; KUBAN, s. 59; MİRCAN, s. 56; FIRAT, s. 20; KARA, s. 54; ÖNCÜ, s. 41; ŞERMET, s. 160; ŞAHİN, s. 269; ÇELEBİ DEMİR, s. 599; TOMBAŞ, s. 299-300; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 662; ŞEN, s. 484; İNCİROĞLU, s. 194; GERÇEK, s. 35; ÜNER, s. 113. Tuncay'a göre, burada önemli olan husus işçinin erişilebilir olmasıdır. TUNCAY, Evden Çalışma s. 26.

⁶²⁶ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 13.

⁶²⁷ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 56; İKİZLER, s. 183; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 252; ERKAN ŞAHİN, s. 87.

⁶²⁸ CEYLAN, s. 479; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 252; ERKAN ŞAHİN, s. 85; AKBIYIK, İş Kazası, s. 186. Evde hizmet sözleşmesiyle çalışanlar da işyeri dışında çalışsalar ve çalışma süreci içinde işverenin yönetim ve denetim yetkisi zayıflamış olsa dahi, işverenin oluşturduğu bir iş organizasyonu içinde yer alıyorsa, sıkı bir bağımlılık aranmaksızın iş sözleşmesiyle çalışanlar ve işçi sayılırlar. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 102. Aynı yönde bkz. TUNCAY, Evden Çalışma, s. 26.

⁶²⁹ Bkz. Böl. 1, Kıs. VIII, Baş. (B), Alt Baş. (3).

⁶³⁰ DULAY, s. 64.

⁶³¹ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 11. "Bu tür hizmet sözleşmesinde de işçi, işverenin talimatlarıyla bağlı ve ekonomik yönden ona bağımlı olmakla birlikte, hukukî açıdan bağımlılığı ya tamamen kalkmış ya da oldukça zayıflamış bulunmaktadır.". EREN, N. 1960.

çalışmanın normalde platform işçilerini⁶³² veya gig ekonomisinde⁶³³ çalışanları kapsayacak biçimde tanımlanamayacağı; örneğin, ağırlıklı olarak evden çalışan bir bağımsız çalışanın tele çalışan olarak nitelendirilemeyeceği ancak 177 sayılı ILO Sözleşmesi kapsamında evde çalışan olarak nitelendirilebileceği ifade edilmiştir⁶³⁴.

B. Uygulanacak Kanun Bakımından Karşılaştırma

Yukarıda ayrıntılı olarak belirttiğimiz farklı özellikleri haiz olan evde çalışma ve evde tele çalışmanın birbirinden ayırt edilmesi, özellikle evde hizmet sözleşmesinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenmesinden sonra daha büyük önem arz etmeye başlamıştır⁶³⁵. Zira tele çalışmanın evde çalışmanın bir şekli olduğunun düşünülmesi durumunda, ilgili Kanundaki evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin evde tele çalışma bakımından da uygulanması gündeme gelebilecektir. Nitekim evde hizmet sözleşmesinin kapsamına her ne kadar ağırlıklı olarak el emeği ile üretilen işler giriyor olsa da yalnızca bu işler girmemekte; teknolojiyen yararlanarak yapılan bilgisayar programcılığı, çeviri, redaksiyon gibi işler de bu sözleşme kapsamında sayılabilmektedir⁶³⁶. Burada, evde tele çalışma modeliyle çalışan işçiler bakımından 6098 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı sorusu akla gelecektir. Oysa hukukumuzda işçilere daha fazla güvence sağlayan bir kanun olan 4857 sayılı

⁶³² Platform çalışanlarının hukuki statüsü tartışmalı bir konudur. Doktrinde, ülkemizde de bu çalışanların Alman Hukukundakine benzer şekilde “işçi benzeri kimse” statüsünde kabul edilebileceği görüşüne karşılık, bu şekilde ayrı bir kategori oluşturulmaksızın “işçi” sıfatı altında, kendilerine uygulanması mümkün hükümlere tabi tutulması; bu düzenleme gerçekleştirilirken, işçi benzeri kimselere ilişkin yabancı ülke uygulamalarının kıyasen gözetilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Ayrıntılı bilgi için bkz. **BAYCIK, Gaye/CİVAN, Orhan Ersun/ TOLU YILMAZ, Hazal/BOSNA, Berrin**, “Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, GSÜHFD, C. 20, S. 1, 2021, s. 783 vd. Her ne kadar aralarında farklılıklar bulunsada benzeşen unsurların varlığı nedeniyle platform çalışma modelinin hukuki düzenlemeye kavuşması sırasında tele çalışmaya ilişkin hükümlerden yararlanılabileceği yönünde ayrıca bkz. **ÜNER**, s. 110-111.

⁶³³ “Gig ekonomisi” (yeni nesil esnek ekonomi/çalışma) kavramı, çalışanların bir işverene bağlı olarak tam zamanlı ve belirsiz süreli (kalıcı) sözleşmeler yapmak yerine geçici, esnek ve kısa dönemli işlere sahip olması veya müstakil parça başı işler yapması ve her bir parça için ayrı ücret alması esasına dayalı iş piyasasını ifade etmektedir. **AYKAÇ**, s. 196. “Gig ekonomisi” kavramı, bir bireyin kısa süreli işler bulmak ve yerine getirmek için, bir firma/aracı tarafından sağlanan bir uygulamaya ve internet sitesine erişim sağlayarak, ardından işi gerçekleştirdiği ve genellikle üç tarafın yer aldığı iş organizasyonunu açıklamak için kullanılmaktadır. Uber gibi yolcu taşıma hizmetleri, yaşlı bakımı, temizlik, muhasebe, avukatlık, mimarlık, köpek gezdirme, akademik yazarlık, müşteri hizmetleri ile bilgi ve iletişim teknolojisi aracılığıyla yapılan pek çok işkolunun gig ekonomisi içinde yer aldığı ve bu işkollarının sürekli genişlemekte olduğu bilinmektedir. **ÜNAL, Ömer/TEMİZ, Hasan Ejder**, “Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği”, Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 72, 2022, s. 169, s. 175

⁶³⁴ **ILO (2020), Teleworking during the Covid-19 pandemic and beyond**, s. 1.

⁶³⁵ **ALP**, Tele Çalışma, s. 813; **ÖNCÜ**, s. 39.

⁶³⁶ **UGAN ÇATALKAYA**, Evden Çalışma, s. 132.

Kanun yürürlükte olup, evde hizmet sözleşmesi bu Kanun kapsamındaki işçilerin bazı güvencelerden yoksun bırakılması amacıyla kullanılmamalı; bu Kanun kapsamına giren bir iş ilişkisi mevcutsa, tüm evde tele çalışma modeliyle çalışanlara da 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanmalıdır⁶³⁷. Nitekim 4857 sayılı Kanunda, tele çalışanların bu Kanundan yararlanamayacaklarına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır⁶³⁸. Bu noktada ise hukuki/kişisel bağımlılığın mevcudiyetine bakılacaktır. Öyle ki hukuki/kişisel bağımlılık, evde çalışmaya rağmen mevcut ise evde tele çalışan “işçi” statüsünde kabul edilmeli ve evde hizmet sözleşmesinin hükümleri değil, İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır⁶³⁹. Zira işin işyeri yerine evde görülmesi, çalışanı işçi statüsünden çıkarmak için yeterli bir gerekçe oluşturmamaktadır⁶⁴⁰. Nitekim Alman Hukukunda da evde çalışmanın gerçek bir iş ilişkisi olmadığı, dolayısıyla evde hizmet sözleşmesine tabi olmanın tali olduğu, bağımlılık unsuru gerçekleştikçe evde çalışanın işçi statüsünde ve HAG’ın kapsamı dışında bulunduğu belirtilmiştir⁶⁴¹.

Doktrinde de uzaktan çalışmada uygulanacak hükümler, geleneksel evde çalışma ve tele çalışma bakımından ikiye ayrılarak ele alınmıştır. Buna göre, geleneksel anlamda evde çalışmada öncelikle 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanacak olmakla birlikte, bu Kanunda boşluk olması durumunda 6098 sayılı Kanunun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri; burada da bir boşluk olması hâlindeyse 6098 sayılı Kanunun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulama bulacaktır⁶⁴². Tele çalışma bakımındansa öncelikle 4857 sayılı Kanun

⁶³⁷ ALP, Tele Çalışma, s. 813; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 44; KARA, s. 51; ÖNCÜ, s. 21; GERÇEK, s. 38. 4857 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde ise evde tele çalışanlara, 6098 sayılı Kanunun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin değil, genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerektiği yönünde bkz. ARSLAN, s. 31. Yayvak Namlı’ya göre, evde dijital çalışanlar, kimi zaman daha fazla kimi zaman daha az olsa bile, işverenden talimat alırlar ve işverenin denetimi altındadırlar. Çalışma ilişkisinde kişisel/hukuki bağımlılığın varlığı tespit edilebiliyorsa, çalışan evde dijital çalışan kabul edilmeli ve İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır. Buna karşılık, ekonomik bağımlılığın ön planda olduğu durumlarda ise kural olarak evde hizmet sözleşmesinin varlığı kabul edilerek, TBK’nın ilgili hükümleri uygulanmalıdır. YAYVAK NAMLI, s. 39.

⁶³⁸ ERKAN ŞAHİN, s. 87-88.

⁶³⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 816; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 165; DOĞAN, Bağımlılık, s. 307-309; KUTLU/UÇAR, s. 261-262.

⁶⁴⁰ ALP, Tele Çalışma, s. 816.

⁶⁴¹ BLOMEYER, s. 206; ALP, Tele Çalışma, s. 816; DULAY, s. 120.

⁶⁴² Geleneksel anlamda evde çalışmaya uygulanacak kanun bakımından doktrinde görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Doktrinde yer alan bir görüş uyarınca, yalnızca işin işyeri yerine evde görülmesinin çalışanı işçi statüsünden çıkarmayacağı dikkate alınmalıdır ve ev esaslı tele çalışmalar da dâhil olmak üzere tüm evden yapılan işlerde bağımlılık unsuru gerçekleştiği takdirde, 6098 sayılı Kanunun “Evde

hükümlerinin, burada boşluk bulunması hâlinde ise 6098 sayılı Kanunun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekmektedir⁶⁴³.

Çalışanın çalıştığı alanların kapsamına evin girmediği, paylaşımlı işyeri esaslı, gezici (mobil) veya on site (yerinden) tele çalışmalarda evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanamayacağı açıktır⁶⁴⁴. İşin bir kısmının işyerinde görülürken bir

Hizmet Sözleşmesi” hükümlerinin değil, 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Bu görüşe göre, bağımlılık ilişkisi olmadan evden tele çalışma yapanların ise ekonomik bağımlılığın mevcut olup olmadığına ve iş sahibiyle aralarındaki ilişkinin niteliğine göre evde hizmet sözleşmesi kapsamına girebilecekleri veya tamamen bağımsız çalıştıkları kabul edilecektir. **ALP**, *Tele Çalışma*, s. 816; Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre, evde iş (hizmet) sözleşmelerine 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaz. Zira bu Kanunun uygulanacağı birim olarak “işyeri” esas alınmakta ve işyerinin neyi ifade ettiği de ilgili Kanunun 2. maddesinde tanımlanmaktadır. Ev ise, söz konusu tanıma uygun şekilde *işverenin organize ettiği bir üretim ünitesi* niteliği taşımamakta olduğundan, 4857 sayılı Kanun hükümleri evde çalışanlara uygulanmamalıdır. Nitekim 6098 sayılı Kanunun 469. maddesinde de evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, ilgili Kanunun hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir. **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 136-137. Doktrinde yer alan aksi yöndeki hâkim görüş uyarınca, evde hizmet sözleşmesinin 6098 sayılı Kanunda özel olarak düzenlenmesinin sebebi, söz konusu çalışma biçiminin taşıdığı özelliklerdir ve bu düzenleme, evde çalışanlara 4857 sayılı Kanunun uygulanmasına engel teşkil etmez. Zira evde çalışanların da onları çalıştıranlarla ilişkisi, iş organizasyonu kapsamında bağımlılık ilişkisine ve dolayısıyla iş sözleşmesine dayanmakta olduğundan, bu kişiler de işçi sayılmalı ve 4857 sayılı Kanun (4. maddesindeki istisnalar haricinde) tüm işçi-işveren ilişkilerine uygulanacağından, evde çalışanlara da uygulanmalıdır. Nitekim 4857 sayılı Kanunun 4. maddesindeki istisnalar hariç, evde çalışmanın ilgili Kanun kapsamında olmadığına ilişkin bir düzenleme bulunmadığı gibi, aksine 6715 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle evde çalışma 4857 sayılı Kanunun içinde özel olarak düzenlenmiştir. Sonuç olarak, yasa koyucunun amacı sonraki kanun niteliğindeki 6098 sayılı Kanun hükümleri ile 4857 sayılı Kanun hükümlerinin birlikte uygulanmasıdır. Yine bu görüşe göre, 4857 sayılı Kanunda boşluk bulunan hâllerde ise, evde çalışanlara 6098 sayılı Kanunda düzenlenen “*Evde Hizmet Sözleşmesi*” hükümleri, burada hüküm bulunmayan hâllerde ise 6098 sayılı Kanunun “*Genel Hizmet Sözleşmesi*”ne ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Buna karşılık yasa da bir boşluk değil de 4857 sayılı Kanun hükümleri ile 6098 sayılı Kanunun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri arasında bir çelişki mevcutsa, hem “*sonraki hüküm*” hem de “*özel hüküm*” niteliğini haiz olmaları nedeniyle 6098 sayılı Kanunda yer alan evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanmalıdır. Bu yöndeki görüşler için bkz. **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 288; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 231-232; **AYDIN**, *Bireysel*, s. 177; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 57-58; **GÜLVER**, s. 121; **UGAN ÇATALKAYA**, *Evden Çalışma*, s. 133; **DULAY**, s. 55; **DULAY YANGIN**, *Uzaktan Çalışma*, s. 160-161; **DULAY YANGIN**, *Tele Çalışma*, s. 229; **ÜNAL ADINIR**, *Tele Çalışma*, s. 959; **GÜRKAN**, s. 408-409; **AYDINÖZ**, s. 20; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1423-1424; **GÜNAY**, s. 212; **TUNÇ**, s. 162; **ÖZDEMİR**, *Tele-Çalışma*, s. 11-12; **ÖZDEMİR**, *Uzaktan Çalışma*, s. 85-86; **ŞERMET**, s. 158; **ÖZKAN**, s. 178-179; **MİRCAN**, s. 41; **ALTUN**, s. 55; **ULUSOY**, s. 71; **TOMBAŞ**, s. 299; **BALKIR GÜLEN**, s. 34; **CISTAK**, s. 47-48; **ERAFŞAR**, *Evde Çalışma*, s. 25; **ÇIKAR**, s.10; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 13-14, s. 34; **ARSLAN**, s. 16-17; **PEHLİVAN**, s. 252; **AKBIYIK**, *Uzaktan Çalışma*, s. 311; **GERÇEK**, s. 32; **GÜVEN**, s. 16-17; **GÜÇLÜ**, s. 91-92; **YILDIRIM**, s. 32-33; **ERDAL**, s. 35-36. “*TBK’nın 469. maddesinin açık ifadesi uyarınca, evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır.*” **YAYVAK NAMLI**, s. 30.

⁶⁴³**TUNCAY**, *Evden Çalışma*, s. 44; **BOZKURT**, s. 40; **FIRAT**, s. 24; **KARA**, s. 51, s. 54; **ÇANKAYA**, *Tele Çalışma*, s. 210; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1429; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 42; **ÜNER**, s. 132. İsviçre Hukukunda, tele çalışanlara evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanabilirliği tartışma konusu olmuştur. Özdemir’e göre, bu noktada İsviçre Federal Mahkemesi kararlarının ve öğretideki görüşlerin dikkate alınması gereklidir. Nitekim tele çalışma ve geleneksel anlamda evde çalışma arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. **ÖZDEMİR**, *Tele-Çalışma*, s. 12 vd.

⁶⁴⁴ **ALP**, *Tele Çalışma*, s. 814.

kısımının ise çalışanın evinde görüldüğü karma diğer bir ifadeyle kısmi süreli evde tele çalışmaya söz konusu hükümlerin uygulanabilirliği konusunda ise doktrinde görüş ayrılığı bulunmaktadır. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, bu tür tele çalışmalarda evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanması mümkündür⁶⁴⁵. Doktrinde yer alan aksi görüş uyarınca, işin kısmen de olsa işverenin işyerinde de görülmesi sebebiyle, bu tele çalışma biçiminde evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanması isabetli olmayacaktır⁶⁴⁶. Kanımızca tele çalışmada işin bir kısmının işyerinde görülürken diğer kısmının evde görülmesi, tele çalışanın 4857 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulmasını gerektirmeyecektir. Bu bakımdan, kısmi süreli evde tele çalışma modeli ile tele çalışanlar ancak 4857 sayılı Kanun kapsamında boşluk bulunması hâlinde, 6098 sayılı Kanunun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinde de bir boşluk bulunuyor ise evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinden yararlanabileceklerdir⁶⁴⁷.

Doktrinde tele çalışmanın ve evde hizmet sözleşmesinin kesiştiği hâllerde ise, öncelikle evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği ileri sürülmüştür⁶⁴⁸. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe⁶⁴⁹ göre, evde çalışmaya ilişkin düzenlemelerin tele çalışmaya uygulanabilirliği konusunda genel bir sonuca varmaktan ziyade, söz konusu düzenlemenin amacına ve gerekçesine bakmak gerekir. Evde çalışmaya yönelik özel hükmün evde çalışmanın tele çalışmayla ortak olan özelliklerine dayanması hâlinde, ilgili hüküm her iki çalışma biçimine de uygulanmalıdır. Buna karşın, tele çalışmada görülmeyen bir niteliğe dayanan evde çalışma düzenlemeleri, tele çalışma bakımından uygulanmamalıdır.

⁶⁴⁵ GÜNAY, s. 128.

⁶⁴⁶ ALP, Tele Çalışma, s. 814. Evde tele çalışmada, evde hizmet sözleşmesi değil, İş Kanunu kapsamında uzaktan çalışmanın varlığının kabul edilmesi gerektiği; dolayısıyla, bu durumda da İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin uygulama alanı bulacağı yönünde ayrıca bkz. BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 58.

⁶⁴⁷ Aydınöz'e göreyse, burada (kısmi süreli evde tele çalışmada), tele çalışma biçiminde evde yapılan iş bakımından bir fark yoktur. Bu bakımdan, işin tele çalışma olarak nitelendirilebildiği durumlarda, öncelikle ve aslen tele çalışmaya ilişkin kuralların uygulanacağı; burada boşluk olması durumundaysa, evde çalışmaya ilişkin kuralların, tele çalışmaya uygun olarak yorumlanmak suretiyle uygulanacağı kabul edilmelidir. AYDINÖZ, s. 46-47. Çıkar'a göre evde tele çalışmaya uygulanacak hükümler bakımından, işçi lehine yorum ilkesi gözetilerek, 4857 sayılı Kanun ve 6098 sayılı Kanun hükümlerinin birlikte lehe olan hükümlerine öncelik verilmelidir. ÇIKAR, s. 11.

⁶⁴⁸ GÜNAY, s. 128.

⁶⁴⁹ AYDINÖZ, s. 23. Aynı yönde bkz. ŞAHİN, s. 284.

VIII. Tele Çalışmada Bağımlılık

Tele çalışmanın üç farklı hukuki ilişki çerçevesinde yerine getirilmesi mümkün olup bunlar; iş ilişkisi, evde hizmet ilişkisi ve bağımsız çalışma ilişkisi olarak sıralanabilir. Gerçekten, gerçekleştirilen evde tele çalışmada çalışanın iş sahibine kişisel/hukuki bağımlılığı mevcutsa bu durumda bir iş sözleşmesi söz konusudur ve bu ilişkiye 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Buna karşın, tele çalışmada çalışanın kişisel/hukuki bağımlılığı bulunmamakla birlikte iş sahibine ekonomik bağımlılığı bulunmaktaysa, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır⁶⁵⁰. Çalışanın iş sahibine gerek hukuki gerekse ekonomik bağımlılığı mevcut değilse, hukuki ilişki iş hukukunun konusunu oluşturmayacaktır⁶⁵¹. Çalışmamızda daha önce de ele aldığımız üzere, bu şekilde çalışan bir kimsenin “*tele çalışan*” olarak nitelendirilmesi de isabetli değildir⁶⁵².

A. Genel Olarak Bağımlılık İlişkisi

Çalışmamızda evvelce de ifade ettiğimiz üzere her ne kadar ülkemizde yapılan yasal düzenlemeler sonucunda tele çalışmanın iş ilişkisine dayandığı ve tele çalışanın işçi statüsünde kabul edileceği sonucuna ulaşılsa da, tele çalışanın işçi statüsünde kabul edilebilmesi bakımından gerekli olan bağımlılık unsurunun neyi ifade ettiği ve nasıl tespit edileceği hâlâ önem arz eden bir konudur⁶⁵³. Nitekim işçinin teknolojik iletişim vasıtaları ile işverenden emir ve talimat aldığı iş ilişkilerinde, tipik iş ilişkilerinden uzaklaşıyor olması bağımlılık ilişkisinin önemini kaybetmesi sonucunu doğurmayacaktır⁶⁵⁴.

İşçinin belirli ya da belirsiz bir süre ile işverenin talimatları çerçevesinde ve onun denetimine bağlı olarak iş görmesini ifade eden “*bağımlılık ilişkisi*”, iş sözleşmesini

⁶⁵⁰ Şahin’e göre ise, hukukumuzda “*işçi benzeri*” müessesine yer verilmemesi; 6098 sayılı Kanunun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin işçinin sonuç sorumluluğunu ön plana çıkarmasıyla beraber kişisel/hukuki bağımlılık unsurunu reddetmemesi; dolayısıyla, ilgili hükümlerin uygulanması için her şeyden önce işçinin hukuki/kişisel bağımlılığının bulunduğu bir iş ilişkisinin mevcudiyetinin gerekmesi karşısında, işverene yalnızca ekonomik olarak bağlı olan tele çalışanlara 6098 sayılı Kanunun evde hizmet sözleşmelerinin uygulanması yerinde değildir. ŞAHİN, s. 271-272.

⁶⁵¹ ALP, Tele Çalışma, s. 804; ÖNCÜ, s. 50.

⁶⁵² Bkz. Böl. 1, Kıs. I, Baş. (B), Alt Baş. (1).

⁶⁵³ Bkz. Böl. 1, Kıs. I, Baş. (B), Alt Baş. (1).

⁶⁵⁴ GÜZEL, s. 108; DULAY, s. 94.

konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayırmaktadır⁶⁵⁵. Nitekim gerek 4857 sayılı Kanunda gerekse 6098 sayılı Kanunda iş (hizmet) sözleşmesi tanımlanırken, işçinin işverene “bağımlı olarak” iş göreceği ifade edilmiştir⁶⁵⁶. İş sözleşmesinin belirleyici unsuru olan bağımlılık, tüm hukuk sistemlerinde iş ve sosyal güvenlik mevzuatının uygulanması bakımından temel bir ilkeyi teşkil etmektedir⁶⁵⁷. Bağımlılığın iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olduğu, Anayasa Mahkemesi⁶⁵⁸ ve Yargıtay kararlarında⁶⁵⁹ da ifade edilmiştir.

İşçinin, bünyesinde iş görme borcunu ifa ettiği, dolayısıyla kişiliğini ve vücut bütünlüğünü işverenin emrine sunduğu yer olması niteliği sebebiyle, geleneksel anlamda “işyeri” uzun bir süre iş sözleşmesini karakterize eden unsur olarak bağımlılığın bir göstergesi kabul edilmiştir⁶⁶⁰. Yargıtay tarafından verilmiş olan eski kararlarda da bağımlılık ilişkisinin mevcudiyetinin, işin işverene ait işyerinde yapılması koşuluna bağlandığı görülmekte idi⁶⁶¹. Buna karşın, sanayileşme ve çalışma hayatındaki gelişmeler sonucunda yeni çalışma türleri ortaya çıkmış bulunmakta, Batı’da olduğu gibi ülkemizde de bazı işlerin görüldüğü yer işyeri dışına taşmakta ve işçinin evine kadar ulaşmaktadır⁶⁶². İşyeri, iş sözleşmesinin vazgeçilemez unsuru olmayıp, bağımlılığın göstergelerinden yalnızca bir tanesini teşkil etmektedir. Diğer bir ifadeyle, işyerinin belirlenmesi, tek başına bağımlılık ilişkisinin varlığı için yeterli

⁶⁵⁵ CEYLAN, s. 401; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 39; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 77; AYDINLI, Koruma Yükümlülükleri, s. 99-100; DULAY, s. 81; BOZKURT, s. 30; KARA, s. 45-46.

⁶⁵⁶ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 239; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 174-175; GÜNAY, s. 186; ÖNCÜ, s. 46.

⁶⁵⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 64. Bağımlılık ilişkisi hakkında detaylı bilgi için bkz. AYDINLI, Koruma Yükümlülükleri, s. 100 vd.

⁶⁵⁸ Anayasa Mahkemesinin 26-27.9.1967 tarihli, E. 1963/336; K. 1967/29 sayılı Kararı (RG. 19.10.1968-S.13031). Bkz.

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1967-29-nrm.pdf> (E.T. 20.04.2023).

⁶⁵⁹ YHGK, 13.4.1977, E. 1976/9-1635, K. 1977/355 www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); YHGK 01.03.2017, E. 2015/3235, K. 2017/381, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 16.02.2021, E. 2020/8783, K. 2021/4012, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023), Yarg. 9. HD, 22.2.2010, E. 2008/10530, K. 2010/4617, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023).

⁶⁶⁰ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 76.

⁶⁶¹ “Bir kimsenin 1475 sayılı İş Kanununa göre işçi sayılabilmesi için taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayanması ve bu akdin konusu olan işin işverenin denetim ve gözetimi altında işyerinde görülmesi zorunludur.”, YHGK, 13.04.1977, E. 1976/9-1635, K. 1977/355, <https://legalbank.net> (E.T. 20.04.2023); “Hizmet akdinin unsurları; hizmetin belirli veya belirli olmayan bir zaman içinde görülmesi, hizmet akdinin konusu olan edimin işverene ait işyerinde yerine getirilmesi, edimin ifasında işverenin denetim ve gözetimi altında bulunulması, edimin ücret karşılığında yapılması ve ücretin zaman esası üzerinden saptanmasıdır.”, Yarg. 10. HD, 14.03.1995, E. 1995/2008, K. 1995/2571, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023).

⁶⁶² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 176.

değildir⁶⁶³. Nitekim satış elemanları, propagandistler, bakım ve onarım işinde çalışanlar gibi işini işyeri dışında ifa eden çalışanlar da işçi kabul edilmişlerdir⁶⁶⁴.

20. yüzyılın sonlarından itibaren fabrika modeli çalışma sisteminin yerini giderek yeni istihdam türlerine bırakmaya başlaması ve işverenin doğrudan otoritesine tabi şekilde işyerinde çalışmayan işçilerin ortaya çıkması karşısında, bağımlılık unsuru da dönüşüme uğramış ve bağımlılık ilişkisinin tespiti için yeni ölçütler aranmaya başlanmıştır⁶⁶⁵. Bu durumun dikkate alınmasıyla birlikte Yargıtayın da sonraki dönemlerde verdiği kararlarında, bağımlılığın kabulü için işin işyerinde ifasını arayan eski görüşünü isabetli bir şekilde terk ettiği ortadadır⁶⁶⁶.

Bağımlı olarak çalışan işçi kavramının karşısında ise “*bağımsız çalışan*” (Self-employed/ Selbständige Unternehmer) kavramı yer almaktadır⁶⁶⁷. Bağımsız çalışan (serbest meslek sahibi), kendi faaliyetlerini organize etmekte ve çalışma saatleri ile çalışma yerini seçmekte özgür olan kişidir⁶⁶⁸. Günümüzde, iş ve sosyal güvenlik hukukunun uygulanma alanının sınırını belirleyen bir kavram olduğu da dikkate alındığında, evde çalışma ve tele çalışma gibi uzaktan çalışma biçimlerinde kişisel/hukuki bağımlılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesinde “*bağımsız çalışma*” ölçütünden hareket edilmesi de mümkündür⁶⁶⁹. Ancak, yasal

⁶⁶³ GÜZEL, s. 121. Yargıtay da bir kararında, bağımlılık unsurunun içeriğinin, işverenin talimatlarına göre hareket etmenin ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesinin oluşturduğunu; işin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli gibi hususların kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgular olduğunu; ve sayılan bu hususların hiçbirinin tek başına kesin bir ölçü teşkil etmediğini ifade etmiştir. Bkz. Yarg. 22. HD, 20.01.2015, E. 2013/24966, K. 2015/615, www.legalbank.net (E.T. 31.07.2023).

⁶⁶⁴ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 78-79.

⁶⁶⁵ TOMBAŞ, s. 314; ALP, Tele Çalışma, s. 807.

⁶⁶⁶ “...Bizzat davalının gösterdiği işyerinin yurt dışı olması, davacının Fransa’da ikamet etmesi bağımlılık unsurunun yokluğu anlamına gelmez.”, Yarg. 9. HD, 3.6.2004, E. 2004/1550, K. 2004/13370, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023).

⁶⁶⁷ GÜNAY, s. 186. Bağımsız çalışanlar (serbest meslek sahipleri) hem kişisel hem de ekonomik olarak bağımsızdır, bu da onları işçilerden ve işçi benzeri kimselerden ayırır. Tele çalışanlar bağımsız çalışan olarak sınıflandırılacakları ölçüde, iş hukuku kapsamı dışında kabul edileceklerdir. LENK, s. 167. Alman Hukukunda serbest çalışanların esas olarak bağımsız olduğu; bununla birlikte, HAG’ın uygulama kapsamında olduğu gibi, işverene ekonomik bir bağımlılıkları varsa ve bir işçi gibi sosyal korumaya ihtiyaç duyuyorlarsa, ancak faaliyet HAG’ın uygulama kapsamına girmiyorsa, “*çalışan benzeri kimse*” olarak sınıflandırılacakları düzenlenmiştir. PREIS, II T 20, Rz. 26.

⁶⁶⁸ COLLARDIN, s. 31.

⁶⁶⁹ GÜZEL, s. 97; CİVAN, s. 547. Alman Hukukunda da Wank, işçi kavramının, bağımsız çalışan kavramının karşıtı olarak ele alınması gerektiğini savunmuştur. Yazara göre, işçi kavramının belirlenmesinde yol gösterici ilke, girişimcilik (işletme) riskleri ve fırsatlarının uygun bir şekilde

düzenlemelerde her iki kavramın da tanımlanmamış olması, bağımlı çalışma ve bağımsız çalışmanın birbirlerinden ayırt edilmesine ilişkin zorunluluk bakımından birtakım güçlükleri beraberinde getirmektedir ve bu nedenle bağımsız çalışmanın sınırlarının saptanması gerekir⁶⁷⁰. En yalın anlamıyla, bağımlı çalışan statüsünde olan memur ve işçi olarak kabul edilmeyen herkes tarafından yapılan çalışmayı ifade eden bağımsız çalışmanın belirlenmesinde kullanılacak ölçüt, bir girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğünün bulunması, diğer bir ifadeyle işletme rizikosunun üstlenilmiş olmasıdır⁶⁷¹.

Bağımlılık unsurunun yeterli açıklıkta bir tanımının yapılmasındaki ve buna ilişkin ölçütlerin belirlenmesindeki zorluklar sebebiyle, tarihsel gelişim sürecinde farklı birtakım görüşler ortaya çıkmıştır⁶⁷². Bu bakımdan aşağıda ayrıntılı olarak ele alacağımız üzere, bağımlılık unsurunun, ekonomik, teknik ve hukuki/kişisel bağımlılık şeklinde farklı boyutları olduğu ileri sürülmüştür⁶⁷³.

B. Bağımlılık İlişkisinin Boyutları

1. Ekonomik Bağımlılık

Ekonomik bağımlılık, iş görme edimini ifa eden kişinin, yaşamını sürdürmek için ihtiyacı olan geliri, söz konusu işten temin etmesi ve çalışmasının büyük bölümünü bu işe vakfetmesini ifade etmektedir⁶⁷⁴. İşveren ile işçinin arasındaki bağımlılığın ölçütünün “*ekonomik bağımlılık*” olduğunu ileri sürenler, işçinin iş görme yükümlülüğüne karşılık işverenin ona ücret ödemeyi üstlenmesinden ve işçinin bu

dengelenmesinden türetilen işletme riskinin gönüllü olarak üstlenilmesidir. **WANK**, Telearbeit, s. 227. Wank'ın söz konusu görüşü doktrinde Däubler tarafından, işçi benzeri kişilerin (worker like person) dikkate alınmaması, riskin gönüllü olarak üstlenilmesinin ne anlama geldiğinin ve işletme riskleri ile fırsatları arasındaki ilişkinin ne zaman dengeleneceğinin belirsiz olması sebebiyle eleştiri konusu olmuştur. **DÄUBLER, Wolfgang**, “Working People in Germany”, Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 21:77, 1999-2000, s. 84-86. Aynı yönde bkz. **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 237-238.

⁶⁷⁰ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 64.

⁶⁷¹ **GÜZEL**, s. 97; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 64; **AYDINLI**, İşyeri ve İşletme, s. 182.

⁶⁷² **GÜNAY**, s. 187.

⁶⁷³ **AYDIN**, Bireysel, s. 109; **CEYLAN**, s. 401; **BOZKURT**, s. 30; **ŞANLI**, s. 40; **ÖZKAN**, s. 60.

⁶⁷⁴ **AYDINLI**, Koruma Yükümlülükleri, s. 102; **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 102; **AYDINÖZ**, s. 44; **GÜNAY**, s. 187-188; **ŞANLI**, s. 40.

sayede belirli bir kazanç sağlamasından hareket etmektedirler⁶⁷⁵.

Ekonomik bağımlılığı esas alan görüşe göre, işçi kavramının en belirgin ölçütü, işçinin elde ettiği gelirlerin düzeyi ve kaynağıdır. Bu bakımdan, söz konusu gelirler büyük ölçüde işveren tarafından sağlanıyorsa, o kimse, iş hukuku anlamında işçi kabul edilecektir⁶⁷⁶. Buna karşılık, doktrinde yer alan hâkim görüşe göre, bir kişinin iş karşılığında diğerinin geçimini sağlaması, yalnızca iş sözleşmesine özgü olmayıp, günlük hayatta birçok sözleşmede karşımıza çıkabilecek bir olgudur ve bu bakımdan tek başına ekonomik bağımlılık ölçütü, işçi sıfatının belirlenmesi bakımından yetersiz kalmaktadır⁶⁷⁷. Ekonomik bağımlılık ölçütü, sınırlarının çizilmesi mümkün olmayan muğlak bir ölçüt olduğundan, iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olmaktan uzaktır⁶⁷⁸. Nitekim tek bir müşterisi olan bir bağımsız çalışanın dahi hukuki bağımlılığı bulunmamasına karşın, ekonomik bağımlılığının bulunduğu ortadadır⁶⁷⁹. Yargıtay da verdiği bazı kararlarında, diğer iş görme sözleşmelerinde de edimi yerine getiren kişinin iş görülen kişiye karşı ekonomik bağımlılığının olduğunu ve bu nedenle iş sözleşmesini belirleyen ölçütün, ekonomik bağımlılık olmadığını ifade etmiştir⁶⁸⁰.

İşçi niteliğinin belirlenmesinde bir ölçüt olmaktan uzak olan ekonomik bağımlılık, sosyal koruma gereksinimine ihtiyaç duyan kesimin haklarının güvenceye alınması bakımından ise etkilidir⁶⁸¹. Nitekim bu etki, kendisini sosyal güvenlik hukuku alanında göstermiş ve iş sözleşmesi ile çalışmadıkları hâlde, ekonomik durumları nedeniyle sosyal korumaya muhtaç olanlar özel yasal düzenlemelerle sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamına alınmışlardır⁶⁸². Örneğin hukukumuzda, iş sözleşmesi ile çalışmadıkları hâlde sendika başkanı ve yönetim kurulu üyeleri, sanatçılar⁶⁸³, koruma

⁶⁷⁵ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 64.

⁶⁷⁶ GÜZEL, s. 103; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 65.

⁶⁷⁷ GÜZEL, s. 104; DULAY, s. 88; AYDINLI, Koruma Yükümlülükleri, s. 102-103; ÖZKAN, s. 61; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 24.

⁶⁷⁸ GÜZEL, s. 104; DOĞAN, Bağımlılık, s. 102-103; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 65; DULAY, s. 88; GÜNAY, s. 190; DÄUBLER, Working People, s. 80.

⁶⁷⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 65; ŞANLI, s. 40.

⁶⁸⁰ DOĞAN, Bağımlılık, s. 103; Yarg. 9. HD, 03.02.2021, E. 2020/1924, K. 2021/3388, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 2.7.2020, E. 2017/1092, K. 2020/6950, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 5.4.2018, E. 2017/4934, K. 2018/7760, www.kazanci.com (E.T. 30.04.2023).

⁶⁸¹ DULAY, s. 89.

⁶⁸² GÜZEL, s. 103; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 65.

⁶⁸³ 5510 sayılı Kanun 5754 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önce, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasının (a) bendi kapsamına alınan sanatçıların bir iş sözleşmesine göre çalışmaları şart koşulmuş idi. Ancak, iş sözleşmesine göre çalışanların hâlihazırda ilgili maddenin 1. fıkrasının (a) bendi

bekçileri, genel ev kadınları, usta öğreticiler sosyal güvenlik hukuku anlamında iş sözleşmesi ile çalışanlar gibi kabul edilmişlerdir⁶⁸⁴.

Ekonomik bağımlılık, bazı hukuk sistemlerinde etkisini, bir çalışanın “işçi” niteliğinin değil, ancak “işçi benzeri kimse” (arbeitnehmerähnliche Person) niteliğinin belirlenmesinde kendisini göstermektedir⁶⁸⁵. Nitekim evde çalışanlar ve tele çalışanlar, bazı yabancı ülke hukuklarında, işçi veya bağımsız çalışan statüsünde değil de “işçi benzeri”⁶⁸⁶ olarak adlandırılan kendine özgü bir statüde kabul edilmektedir⁶⁸⁷. Örneğin Fransa’da ve Almanya’da, tele çalışanın, işçi, bağımsız çalışan ve işçi benzeri olmak üzere üç farklı statüde çalışabilmelerinin mümkün olduğu görülmektedir⁶⁸⁸. Tele çalışma yönünden de ekonomik bağımlılık, işçi benzeri kişilerin tespiti bakımından önem arz etmektedir. Zira işçi benzeri kişiler, serbest çalışanlardan “ekonomik bağımlılık” ve “işçiler gibi sosyal korunmaya ihtiyaç duymaları” olmak üzere iki ana unsurun varlığı sebebiyle ayrılmaktadır⁶⁸⁹. İşçi benzeri kişiler, üzerlerindeki işveren otoritesi işçilere göre zayıf olmakla birlikte ekonomik olarak bağımlılıkları bulunmaları sebebiyle bağımsız çalışanlardan farklıdır⁶⁹⁰.

Yukarıda ele alınan sebeplerle ekonomik bağımlılığın iş sözleşmesi bakımından belirleyici bir ölçütü teşkil etmiyor olduğunun kabulüne karşın, bu bağımlılık türü tamamen göz ardı edilmemelidir. Zira ekonomik bağımlılık, işçiyi diğer iş görme sözleşmeleri ile çalışanlardan ayırma konusunda esas olan kişisel/hukuki bağımlılık

kapsamında sigortalı olmaları nedeniyle, bu hüküm doktrinde isabetli görülmemiş ve 5754 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜNAY, dn. 786, s. 188; CANIKLIOĞLU, Nurşen/ÖZKARACA, Arcüment, “Sanatçılarının Sosyal Güvenliğı”, İÜHFİM, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 639 vd.

⁶⁸⁴ GÜNAY, s. 188.

⁶⁸⁵ GÜNAY, s. 188.

⁶⁸⁶ Almanya’da “işçi benzerleri”, diğer ülkelerin hukuk sistemlerinde “ekonomik bağımlılar”, “yarı-bağımlı çalışanlar”, “bağımlı-öteki kişi” olarak adlandırılan bu çalışanlar, yabancı ülkelerin hukuk sistemlerinde doğrudan ya da dolaylı olarak yer almaktadır. DOĞAN, Bağımlılık, s. 105.

⁶⁸⁷ CİVAN, s. 542.

⁶⁸⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 59; CİVAN, s. 543; LENK, s. 159 vd. Ancak Alman Hukukunda, tele çalışmanın ağırlıklı olarak (%95 oranında) “iş sözleşmesi” çerçevesinde ifa edildiğı belirtilmektedir. HEINKEI, § 201, Rn. 2. Alman Hukukunda olayların çoğunda, tele çalışanın “işçi” statüsünde olmasının sebeplerinin, tele çalışmanın son derece hassas verilerle yüksek nitelikli faaliyetler içermesi ve bu çalışma biçiminde birçok işin ana işyerinden tamamen ayrılamaması olduğu ifade edilmiştir. PREIS, II T 20, Rz. 28.

⁶⁸⁹ CİVAN, s. 544.

⁶⁹⁰ DOĞAN, Bağımlılık, s. 107; DULAY, s. 87.

ve bu ölçütün tanımlanmasında ön plana çıkan işverenin iş organizasyonu içinde onun yararına iş görme ölçütünü destekleyici bir yan ölçüt olarak değerlendirilebilir⁶⁹¹.

2. Teknik Bağımlılık

Bağımlılık ilişkisinin kişisel/hukuki ve ekonomik boyutunun yanı sıra teknik boyutu da bulunmaktadır⁶⁹². Zira işveren, işçinin işyerindeki işini nasıl ve nerede ifa edeceği, hangi araç ve teknikleri kullanacağı konusunda işçiye emir ve talimat verme yetkisine sahip olup, işverenin bu şekildeki talimatlarına “*teknik talimatlar*” denilmektedir⁶⁹³. Teknik bağımlılık ise, işçinin iş görme borcuna hizmet etmekte olup, işçinin işverence sağlanan araç gereç ve aletler gibi maddi unsurların yanı sıra, müşteri çevresi, isim hakkı, marka ve patent hakkı gibi manevi unsurları kullanmasını ifade etmektedir⁶⁹⁴.

Doktrinde yer alan hâkim görüşe göre, tele çalışma gibi teknolojik gelişmeler sonucunda ortaya çıkan yeni istihdam türlerinde ve bilgisayara dayalı işlerde, teknik açıdan bağımlılık azalmakta, hatta kısmen ortadan kalkmaktadır⁶⁹⁵. Zira bu görüşü paylaşan yazarlara göre, işçinin uzmanlık derecesi arttıkça ve özellikle de hiyerarşik konumu yükseldikçe, işverene olan teknik bağımlılığı zayıflamaktadır⁶⁹⁶. Özellikle vasıflı işçiler, işverene teknik açıdan bağımlı olmamakta; işçiler işin yürütümü sırasında tam bir serbestiye sahip olup, yalnızca işin sonuçları hakkında bir yükümlülükleri bulunmaktadır⁶⁹⁷. Ancak aksinin kabulü iş hukukunun kapsamında daralmaya neden olacağından, teknik yönden bağımlılığın azalması, iş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun yok olduğu ya da önemini yitirdiği anlamına gelmeyecektir⁶⁹⁸.

⁶⁹¹ BAŞTERZİ, Süleyman, “Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, 2010, s. 180; GÜNAY, s. 190; BOZKURT, s. 30.

⁶⁹² GÜZEL, s. 104; BAŞTERZİ, s. 180; GÜNAY, s. 191.

⁶⁹³ GÜZEL, s. 105; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 65; GÜNAY, dn. 797, s. 191; DULAY, s. 90; AYDINLI, Koruma Yükümlülükleri, s. 103; ŞANLI, s. 40.

⁶⁹⁴ BAŞTERZİ, s. 180; GÜNAY, s. 19; DOĞAN, Bağımlılık, s. 122; AYDINÖZ, s. 42.

⁶⁹⁵ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 66; GÜZEL, s. 105; DULAY, s. 91; GÜNAY, s. 191; ÖZKAN, s. 68; CISTAK, s. 30. Beytar’a göre, bağımlılığın tespitinde sadece teknik bağımlılığa dayanılması, teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı ve işçinin uzmanlığı sebebiyle iş görmekte kullanacağı araçları kendisinin belirlediği bazı işlerde bağımlılık unsurunun bulunmadığı gibi yanlış sonuçlara varılmasına neden olabilir. BEYTAR, s. 147.

⁶⁹⁶ DULAY, s. 90; AYDINLI, Koruma Yükümlülükleri, s. 103; ÖZKAN, s. 62. Hem geleneksel evde çalışmada hem de evde tele çalışmada bağımlılığın tespitinde teknik bağımlılığın sağlam bir ölçüt olmadığı yönünde ayrıca bkz. AYDIN, Evden Çalışma, s. 32.

⁶⁹⁷ GÜNAY, s. 191.

⁶⁹⁸ GÜZEL, s. 105; DOĞAN, Bağımlılık, s. 123.

Bu görüş dikkate alındığında, evde tele çalışmada çalışanın işverene olan teknik bağımlılığının, geleneksel evde çalışma modeliyle çalışanla kıyaslandığında daha zayıf kalacağı kabul edilecektir⁶⁹⁹. Zira geleneksel evde çalışmadan farklı olarak evde tele çalışmada, çalışan, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren işleri ifa ederken yararlandığı bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının kullanımına ilişkin teknik bilgiye sahiptir.

Buna karşın, doktrinde yer alan aksi görüş tarafından, tele çalışmada iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olan işçinin işverene kişisel/hukuki bağımlılığının yanı sıra “*teknik bağımlılığın*” ve hatta “*teknolojik bağımlılığın*” baskın bir mahiyet kazanmakta olduğu ileri sürülmüştür⁷⁰⁰. Zira iş sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisinin görünüm biçimlerinden biri olan teknik bağımlılığın dayanağı olan işverenin araç gereç ve malzeme sağlama borcu, iş sözleşmesi ile kararlaştırılan iş görme ediminin somutlaştırılmasına yarar sağlamaktadır⁷⁰¹. Her zaman bu şekilde olmamakla birlikte tele çalışmada da genellikle tele çalışana teknolojik iletişim araçlarını sağlayan kimse, işverendir. Gerçekten tele çalışmaya ilişkin düzenlemelerde işverence malzeme sağlanması ve tele çalışmadan kaynaklanan masrafların işverence karşılanması borcu hüküm altına alınmıştır⁷⁰². Hatta evde tele çalışmada çalışanın evinin ve malzemenin kullanılmasında da işveren tarafından çalışana bir kullanım bedeli veya yıpranma payı ödenmesi de teknik bağımlılığı ortaya koymaktadır ve bu durumda bir iş ilişkisi olduğu kabul edilmelidir⁷⁰³. Bu görüşe göre, işçinin işverene olan bağımlılığı, iş sözleşmesinin bir yansıması niteliğinde olup, iş görme borcunun niteliğine göre şekillenmektedir. Tele çalışmada da iş görme borcu teknik bir nitelik taşımakta olduğundan, tele çalışanın işverene bağımlılığının da hem hukuki/kişisel bağımlılık hem de teknik bağımlılık mahiyetinde olduğu kabul edilmelidir⁷⁰⁴.

⁶⁹⁹ DULAY, s. 91.

⁷⁰⁰ DOĞAN, Bağımlılık s. 300.

⁷⁰¹ DOĞAN, Bağımlılık, s. 122.

⁷⁰² AYDINÖZ, s. 42. Söz konusu düzenlemeler hakkında bkz. Böl. 2, Kıs II, Baş. (B), Alt Baş. (2).

⁷⁰³ ALP, Tele Çalışma, s. 817. Aydınöz’e göre, tele çalışma konusu işi ifada kullanılan üretim araçlarının mülkiyetinin işverene ait olması ve tele çalışmada kullanılacak altyapının sağlanmasına ilişkin masrafların işveren tarafından karşılanmış olması, tele çalışma öngören sözleşmenin nitelendirilmesinde kural olarak belirleyici kabul edilmemelidir. Zira tele çalışma gibi teknoloji kullanımını içeren çalışma biçimlerinde kullanılan araç gerecin maliyetli olduğu dikkate alındığında, yalnızca iş sözleşmesinde değil, birçok iş görme sözleşmesinde araç gerecin iş sahibine ait olması mümkündür. AYDINÖZ, s. 42-43.

⁷⁰⁴ DOĞAN, Bağımlılık, s. 300.

Tele çalışmada teknik bağımlılığın bir diğer boyutu, kullanılan teknolojinin belirlenmesinde kendisini göstermektedir. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, çalışan faaliyetini serbestçe organize edebiliyor ve işverenin kaynaklarından yararlanması gerekmiyorsa, bağımlılık unsurunun oluşmadığı kabul edilecektir⁷⁰⁵. Buna karşılık, doktrinde yer alan aksi görüş uyarınca, tele çalışmanın çoğunlukla vasıflı iş gücü tarafından, uzmanlık gerektiren işlerde uygulandığı dikkate alındığında, iş görme ediminin ifasında kullanılacak teknolojinin tele çalışan tarafından belirlenmesinin, tek başına bağımlılık unsurunun bulunmadığına gösterge olarak değerlendirilmesi olanaklı değildir⁷⁰⁶. Kanımızca da tele çalışma modeliyle çalışan işçilerin iş görme ediminin ifasında kullanacakları teknolojiyi kendilerinin belirliyor olması hâlinde, bu durum başlı başına işverenleriyle aralarında bağımlılık ilişkisi olmadığını göstermez. Her somut olayın kendi içinde değerlendirilmesi gerekir. Yalnızca iş görürken kullanacağı teknolojiyi kendisi belirleyen tele çalışanın, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görmesi durumunda yine işçi niteliğini haiz olacağı açıktır.

Ekonomik bağımlılık gibi teknik bağımlılık da bir kişinin işçi olup olmadığının saptanması bakımından tek başına ölçüt olarak kullanılamaz⁷⁰⁷. Zira bağımlılığın yalnızca teknik bir bağımlılık şeklinde, yani işin ifa şekli ve usullerinin, üretim araçlarının işveren tarafından belirlenmesi şeklinde dar yorumlanması, birçok iş ilişkisinin iş hukuku dışında değerlendirilmesi gibi bir sonuca yol açabilecek niteliktedir⁷⁰⁸. Ayrıca teknik bağımlılığın, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran belirleyici bir gücü de bulunmamaktadır⁷⁰⁹. Nitekim teknik olarak talimat verilmesi, vekalet sözleşmesi ve istisna sözleşmesi gibi sözleşmelerde de görülmektedir⁷¹⁰. Ancak teknik bağımlılık tamamen göz ardı edilmemeli, diğer ölçütleri destekleyici bir yan ölçüt olarak değerlendirilmelidir⁷¹¹.

3. Hukuki/Kişisel Bağımlılık

⁷⁰⁵ ALP, Tele Çalışma, s. 813.

⁷⁰⁶ AYDINÖZ, s. 43

⁷⁰⁷ CİVAN, s. 545; AYKAÇ, s. 219; ÖZKAN, s. 61-62; ŞANLI, s. 40.

⁷⁰⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 66.

⁷⁰⁹ GÜZEL, s. 105; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 66; BAŞTERZİ, s. 180; GÜNAY, s. 191.

⁷¹⁰ GÜZEL, s. 105; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 66; BAŞTERZİ, s. 180-181; DULAY, s. 90.

⁷¹¹ BAŞTERZİ, s. 181; DULAY, s. 90; AYDINÖZ, s. 42; BOZKURT, s. 30; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 24.

İş sözleşmesinde bağımlılık ilişkisini ekonomik ve teknik bağımlılık olarak değil, daha ziyade hukuki/kişisel⁷¹² bağımlılık olarak anlamak gerekir⁷¹³. Yargıtay da iş sözleşmesini belirleyen kriterin, hukuki/kişisel bağımlılık olduğunu kabul etmektedir⁷¹⁴. Zira işçinin işverene olan bağımlılığı, kazanç/ekonomi temeline değil otorite temeline dayalı olduğundan, bu bağımlılık ekonomik olmaktan çok kişisel bir bağımlılık niteliğindedir⁷¹⁵. Ayrıca hukukumuz bakımından özellikle hukuki/kişisel bağımlılık, sözleşme taraflarının hak ve borçlarını da belirgin hâle getirmektedir⁷¹⁶. Çalışmamızda daha önce de ifade ettiğimiz gibi, ekonomik ve teknik bağımlılık, iş sözleşmesinin ve çalışanın işçi niteliğini haiz olup olmadığının belirlenmesinde tek başına ölçüt olarak kullanılamayacaktır. Dolayısıyla, tele çalışanların hukuki statüsünün belirlenmesi bakımından irdelenecek bağımlılık kavramı, hukuki/kişisel bağımlılığı ifade etmektedir⁷¹⁷.

Hukuki/kişisel bağımlılık, işçinin, iş sözleşmesiyle hukuki olarak işverenin emir ve otoritesi altına girmeyi ve sözleşme konusu olan iş görme edimini sözleşme ve emredici yasa hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla işverenin belirlediği koşullarda, onun talimatları doğrultusunda ifa etmeyi kabul etmesinden kaynaklanır⁷¹⁸. Diğer bir ifadeyle, işçinin işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü ve aksine davranışın

⁷¹² Doktrinde bazı yazarlar işçinin işverenin emir ve talimatları altında iş görme borcunu ifa etmesini “*kişisel bağımlılık*” olarak kabul ederken, bazı yazarlarsa “*hukuki bağımlılık*” olarak kabul etmektedir. Doktrinde yer alan ve son yıllarda verilen Yargıtay kararlarında da kabul gören üçüncü görüş ise karma görüş olup buna göre, iş sözleşmesi, niteliği gereği hem hukuki hem de kişisel bağımlılığı içinde barındırmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 128 vd. Erol’a göre, kişisel bağımlılık olmadan hukuki bağımlılığın ve dolayısıyla iş ilişkisinin tesis edilmesi mümkün değildir. Ancak, hukuki bağımlılık olmadan kişisel bağımlılığın tesis edilmesi ve karşılıklı irade uyuşması mevcut olduğunda bu ilişkinin iş ilişkisi olarak değerlendirilebilmesi mümkündür. **EROL**, s. 77. Aydınli’ya göre ise, işçinin iş yapma davranışı, onun kişiliğinden kaynaklanan bir davranış olduğu için “*kişisel bağımlılık*” kavramı benimsenebilir. Ancak tüm kişilik unsurlarını içermeyen hukuki bağımlılığa, mutlak anlamda kişisel bağımlılık demek doğru değildir. **AYDINLI**, Koruma Yükümlülükleri, s. 104. Avrupa ve Türkiye’de “*kişisel bağımlılık*” olarak ifade edilen bu bağımlılık şekli, Amerikan Hukukunda “*kontrol yetkisi testi*” olarak da ifade edilmektedir. **AYKAÇ**, s. 200. Hukuki bağımlılık ve kişisel bağımlılık arasındaki farklar için bkz. **ÖZKAN**, s. 63-64.

⁷¹³ **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 239; **ALP**, Tele Çalışma, s. 805; **AYKAÇ**, s. 219; **DULAY**, s. 91; **BOZKURT**, s. 30; **ÖNCÜ**, s. 47; **AYDINLI**, Koruma Yükümlülükleri, s. 104; **ÖZKAN**, s. 62; **ŞANLI**, s. 41; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 25.

⁷¹⁴ YHGK, 140.9.2021, E. 2017/11-2408, K. 2021/998, www.kazanicom (E.T. 20.04.2023); Yarg. 10. HD, 22.11.2021, E. 2021/3617, K. 2021/14616, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 3.2.2021, E. 2020/1924, K. 2021/3383, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 1.10.2020, E. 2016/23561, K. 2020/10209, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2203); Yarg. 9. HD, 13.7.2009, E. 2008/876; K. 2009/20602, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2203).

⁷¹⁵ **GÜZEL**, s. 105-106; **DULAY**, s. 92; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 67.

⁷¹⁶ **AYDIN**, Bireysel, s. 109.

⁷¹⁷ **CİVAN**, s. 546.

⁷¹⁸ **GÜNEY**, s. 192; **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 131; **ÖNCÜ**, s. 47; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 25.

yaptırımla karşılanması, işverenle aralarındaki hukuki bağımlılığın doğal sonucudur⁷¹⁹. İşçinin işverene olan otorite temelli bu bağımlılığı, aynı zamanda yönetim kavramını ortaya çıkarmakta ve taraflar arasında kaçınılmaz olarak hukuki bir hiyerarşi yaratmaktadır⁷²⁰.

İşçinin işverenin yönetim hakkına dayanarak vereceği emir ve talimatlar altında iş görmesinin, bağımlılık unsurunun tespitine yarayan ana ölçüt olarak değerlendirilmesi, Türk hukukunda klasik görüş olarak kabul edilmektedir⁷²¹. Zira klasik fabrika tipi, “işyeri odaklı” bir çalışma sisteminde, işverenin yönetim hakkının ve bunun sonucunda bağımlılık unsurunun tespiti çok zor olmayacaktır⁷²². Ancak teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucunda teknolojinin hâkim olduğu işlerin artması ve evde çalışma ve tele çalışma gibi atipik çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasıyla, işçi gerek faaliyetlerin düzenlenmesinde gerekse denetlenmesinde giderek artan bir kontrol yetkisine sahip olmuş; işverenin denetim ve gözetim yetkisi⁷²³, yönetim hakkı ve bu kapsamda işin yürütümü ile ilgili emir ve talimatların tespiti ise giderek zorlaşmış ve bağımlılık unsuru da belirsizleşmiştir⁷²⁴. İşverenin işin nasıl yapılacağı hususunda uzman işgücü üzerindeki yönetim hakkı da çok sınırlı kaldığından, 20. yüzyılın ortalarından itibaren söz konusu klasik görüş yerine yeni ölçüt arayışlarına başlanmıştır⁷²⁵.

Yeni ölçüt arayışları sonucunda, işverenin emir ve talimatları (yönetim yetkisi/ işin işverenin gözetimi ve denetimi altında ve onun talimatına uygun olarak yapılması) ölçütünün yanı sıra işçi kavramının ve bağımlılık ilişkisinin tespitine yönelik olarak

⁷¹⁹ GÜZEL, s. 108.

⁷²⁰ GÜZEL, s. 106; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 67; GÜNAY, s. 192-193; ÖNCÜ, s. 47.

⁷²¹ DOĞAN, Bağımlılık, s. 133; KUBAN, s. 62; BAŞTERZİ, s. 182.

⁷²² DOĞAN, Bağımlılık, s. 133.

⁷²³ Amerikan Hukukunda ise işçiyi serbest çalışandan ayırt etmek için Amerikan Hukuk Enstitüsü tarafından geliştirilen birtakım kriterler dikkate alınmaktadır. Bu kriterler, işverenin çalışma koşulları ve işin ifası üzerindeki kontrolünün kapsamı, iş ilişkisinin münhasırlığı, işin niteliği, işi gerçekleştirmek için gereken bilgi ve beceriler, işin yerine getirilmesi için gerekli ekipman ve araçlardan kaynaklanan maliyetlerin dağılımı, iş ilişkisinin süresi, ücretlendirme türü, söz konusu işin işverenin olağan faaliyet alanına girip girmediği sorusu ve tarafların iradesi şeklinde sıralanabilir. Bu kriterler arasında belirleyici olan faktör, işverenin gerçekleştirilen faaliyetleri kontrol etme kabiliyetidir. Ancak burada, fiilen uygulanan kontrolün derecesi değil, bu tür bir kontrolü uygulama imkânının mevcudiyeti esastır. Ayrıca, tele çalışmanın merkezi olmayan doğası ile ilgili olarak, işin dış doğası çalışanın kendi karar verme yetkisini içermediği sürece, işin ifa yerinin NLRA anlamında bir çalışan olarak nitelendirilmesi üzerinde hiçbir etkisi olmadığı belirtilmelidir. KAUMANN, s. 123-124.

⁷²⁴ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 79; DOĞAN, Bağımlılık, s. 133.

⁷²⁵ GÜZEL, s. 182.

“iş (hizmet) organizasyonu çerçevesinde iş görmek” ölçütü getirilmiştir⁷²⁶. Özellikle, işgücünün uzmanlaşması ile işverenin emir ve otoritesi altında iş görme unsuru da belirsizleştikinden, yargı tarafından işverenin iş organizasyonu çerçevesinde iş gören çalışanın da iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilerek işçi olduğu tespit edilmeye başlanmıştır⁷²⁷. Tele çalışma modelinde de “bir başkasının (işverenin) organizasyonuna dâhil olma” ölçütü⁷²⁸, tele çalışanın işverene karşı olan hukuki bağımlılığı bakımından bağlantı noktası olarak kabul edilmiştir⁷²⁹. Dolayısıyla işvereniyle fiziken aynı mekânı paylaşmayan tele çalışanın, işverenin iş organizasyonuna dâhil olması ve işvereninden emir ve talimat alması durumunda, hukuki bağımlılığın varlığından söz edilecektir⁷³⁰. Bu bakımdan esas önem teşkil eden husus, başkasının (işverenin) mülkiyet konusuna (işyerine) bağlılık değil, başkasının

⁷²⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 178; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 81; DOĞAN, Bağımlılık, s. 133; MİRCAN, s. 54; ÖZKAN, s. 69; ARSLAN, s. 42-43; YAYVAK NAMLI, s. 70. Yargıtay da bir kararında, “...Yukarıda sayılan ölçütler yanında, özellikle bağımsız çalışanı, işçiden ayıran ilk önemli kriter, çalışan kişinin yaptığı işin yönetimi ve gerçek denetiminin kime ait olduğudur. İşçi işverenin yönetim ve sorumluluğu altında işleyen bir organizasyon içinde yer alır. Çalışma saatleri kesin veya esnek biçimde, keza işin yapılacağı yer işverence belirlenir. İş araçları ve dokümantasyonu genelde işverence sağlanır. Bu kriter içinde değerlendirilebilecek alt kriter ise çalışanın, kendisine mi yoksa başkasına mı ait iş ya da hizmet organizasyonu kapsamında iş yaptığıdır.” ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Yarg. 22. HD, 20.01.2015, E. 2013/24966, K. 2015/615, www.legal.net (E.T. 31.07.2023).

⁷²⁷ DOĞAN, Bağımlılık, s. 210-211.

⁷²⁸ “Başkasının iş organizasyonu çerçevesinde (onun yararına) iş görme” ölçütüne, karşılaştırmalı hukukta “bütünleşme (entegrasyon) ölçütü/testi” adı verilmektedir. AYKAÇ, s. 220.

⁷²⁹ GÜNAY, dn. 395, s. 84; ALPAGUT, Gülsevil, “Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.), İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 100. Bu ölçüt ile işyerinin fiziksel sınırları dışında iş görme borcunu ifa eden montaj, pazarlama elemanları gibi kişiler ile tele çalışmanın yanı sıra çağrı üzerine çalışma, internet üzerinden çalışma gibi çalışma biçimlerinde iş sözleşmesinin varlığını tespit etmek daha kolay olacaktır. DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 82; Ayrıca yazara göre, tele çalışmada temel üretim aracının çoğunlukla bir bilgisayar ve telefondan ibaret olduğu dikkate alınırsa “organizasyon”, işyeri dışındaki fiziksel üretim birimlerini birbirine ve merkeze bağlama ve denetleme işlevini üstlenmiş görünmez bir ağıdır. DOĞAN YENİSEY, Değişen Yapı, s. 168-169. DULAY, s. 96. Aydınli’ya göre, hukuki bağımlılık için mutlak kurallar koymak, özellikle “modern çalışma ilişkileri” denilen tele çalışma ve evde çalışma ilişkilerinin hukuki nitelendirilmesini güçleştirir. Sonuç olarak, dinamik olan iş ilişkilerinde, hukuki bağımlılık bazen gevşek bazen de sert bir şekilde kendini gösterir. Dolayısıyla, bu gibi çalışma şekillerinde bağımlılığın tespiti bakımından önemli olan husus, işçinin yaptığı işi, işverenin iş organizasyonu altında yapıp yapmadığıdır. AYDINLI, Koruma Yükümlülükleri, s. 105. Alman Hukukunda da çalışana işin yürütülmesi (teknik talimatlar), çalışma yeri ve çalışma saatleri hakkında talimat verilmesi ve çalışanın iş organizasyonuna dâhil edilmesi durumunda her zaman bir iş ilişkisi olduğu kabul edilmektedir. VOGELSANG, § 164, Rn. 12. Alman Hukukunda özellikle çevrim içi (online) tele çalışmalarda geçerli olmak üzere, tele çalışanın faaliyeti için işverenin iş ekipmanına veya şirket çalışanlarıyla iş birliğine bağımlı olması, “harici bir iş organizasyonuna entegrasyon (dâhil olmak)” özelliğinin işçi statüsünü gösterici bir kriter olarak kabul edilmesi bakımından yeterlidir PREIS, II T 20, Rz. 18; BECKER, § 118, Rn 5.

⁷³⁰ ÖNCÜ, s. 48; YÜREKLİ, Sabahattin, “Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgının Etkileri”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, S. 38, Y. 19, Yaz 2020/2, s. 56.

iş organizasyonuna dâhil olmak ve başkası tarafından belirlenen hedeflere tabi olmaktır⁷³¹.

Ancak belirtmemiz gerekir ki işin işverenin iş organizasyonunda görülmesi ölçütü, günümüzdeki çok çeşitli çalışma ilişkileri ve bir işyerinde farklı hukuki nitelikte çalışanlar olabildiği düşünüldüğünde bazen yetersiz kalabilmektedir. Bu nedenle söz konusu ölçüt, tek bir ölçüt olarak değil, diğer ölçütlerle değerlendirilmesi gereken yardımcı bir ölçüttür⁷³². Gerçekten, çok geniş ve sınırları belirsiz bir kavram olan iş organizasyonunun, işverenin emir ve talimatı, denetim ve gözetim yetkisi aranmaksızın tek başına iş sözleşmesinin varlığı için yeterli görülmesi, isabetsiz bir şekilde bağımsız çalışma ilişkilerinin de iş hukuku kapsamına dâhil edilmesine neden olabilir⁷³³. Bu bakımdan, işverenin iş organizasyonunda iş görme ya da bir işverenin iş organizasyonuna katılmaya hizmet eden birtakım ek ölçütler getirilmiştir. Bu ölçütler, *“işin yönetimi ve gerçek denetimi”*, *“işletme riskinin üstlenilmesi”*, *“çalışanın işi reddetme hakkı”*, *“münhasıran aynı iş sahibi için çalışma”*, *“işin görülmesinde ücret ödenerek istihdam edilen yardımcı eleman kullanma”*, *“ücret unsuru ve ücretin ödenme biçimi”* ve *“işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmemesi”* şeklinde sıralanabilir⁷³⁴.

C. Bazı Tele Çalışma Türlerinde Bağımlılık

Tele çalışmada bağımlılık ilişkisi, her bir tele çalışma modeli bakımından farklılık göstermektedir. Bağımlılık konusunda yukarıda ele aldığımız ölçütlerin tele

⁷³¹ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 81; İNCİROĞLU, s. 219.

⁷³² GÜNAY, s. 199; GÜZEL, s. 112-113; BAŞTERZİ, s. 184-185; DOĞAN, Bağımlılık, s. 213.

⁷³³ ALPAGUT, İş Sözleşmesi, s. 104. Doğan Yenisey'e göre de *“organizasyon”* kavramı, yapısı itibariyle bünyesinde önemli belirsizlikler barındırmakta olup; işyerini bir organizasyon olarak tanımlamanın tek başına bütün sorunları çözeceğini öngörmek iyimserlik olur. DOĞAN YENİSEY, Değişen Yapı, s. 164.

⁷³⁴ TOMBAŞ, s. 314; AYDINÖZ, s. 39-40; AYKAÇ, s. 221-223; CISTAK, s. 30; ŞANLI, s. 41 vd. İş ilişkisinde bağımlılık unsurunun tespitine yarayan ek ölçütler hakkında detaylı bilgi için bkz. BAŞTERZİ, s. 182 vd.; DOĞAN, Bağımlılık, s. 222 vd.; ALP, Tele Çalışma, s. 806 vd. Alman Hukukunda da *“işçi”* statüsünü belirleyici kriter, çalışanın işverene olan *“kişisel bağımlılığı”*dır. Federal İş Mahkemesi, kişisel bağımlılığın varlığını belirlemek için bir kriter kataloğu geliştirmiştir. Kural olarak, kişisel bağımlılığı belirlemek için şu özellikler kullanılır: *“işçinin talimatlara uyma yükümlülüğü”*, *“işletmeye veya iş organizasyonuna entegrasyon”*, *“sabit tek bir işverene bağlı olmak”*, *“işyerinde eşit muamele”*. FISCHER, s. 29-32. Alman Hukukunda da bir iş ilişkisinin varlığını gösteren yardımcı ölçütler şu şekilde sıralanmıştır: Belirli çalışma saatlerinin belirlenmesi, tam iş gücünün kullanılması, işletme operasyonları ile temasın yüksek yoğunluğu, işletmenin diğer çalışanları ile iş birliği (özellikle ofis günleri), sürekli raporlama ihtiyacı, girişimcilik riskinin olmaması ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi. VOGELSANG, § 164, Rn. 14.

çalışmanın türlerinde uygulanmasıyla beraber hangi durum ve koşullarda tele çalışmanın 4857 sayılı Kanun hükümlerine tabi olacağı, açıklığa kavuşturulması gereken bir konudur⁷³⁵. Bu nedenle, çalışmamızda tele çalışmada bağımlılık ilişkisi, söz konusu ilişkinin tespitinin önem arz ettiği her bir tele çalışma modeli bakımından ayrı olarak ele alınmıştır⁷³⁶.

1. Mekân Esaslı Tele Çalışmada Bağımlılık İlişkisi

a. Evde Tele Çalışmada

aa. Genel Olarak

Evde tele çalışma, bağımsız olarak da ifa edilebilen bir çalışma şeklidir. Öyle ki evde tele çalışanın, yapılacak iş ve işin görülme şekli bakımından tamamen bağımsız hareket ettiği, çalışma saatlerini kendisinin belirlediği, teknik araç ve vasıtaların kendisine ait olduğu ve kurulumunu kendisinin yaptığı, işin rizikosuna kendisinin katlandığı hâllerde bağımsız nitelikte bir çalışmadan söz edilebilir⁷³⁷.

Bununla beraber bu tele çalışma modeli, işverene bağımlı olarak da ifa edilebilen bir tele çalışma modelidir⁷³⁸. Ancak evde tele çalışmada, çalışanın iş görme edimini evde ifa etmesi sebebiyle bağımlılığın tespiti, diğer tele çalışma biçimlerine göre daha zordur. Zira bu tele çalışma biçiminde, işyerinden, işverenin talimat ve gözetimi altında çalışmaktan uzaklaşılması sonucunda bağımlılığın tespiti zorlaşmakta, çalışanın çalışma faaliyetini organize etmekte daha fazla özgürlük kazanması tereddüt doğurabilmektedir⁷³⁹. Buna rağmen, söz konusu bu durum evde tele çalışmada bağımlılık unsurunun bulunmadığı anlamına gelmemektedir. Öyle ki evde tele çalışan, yer bakımından işyerinden uzaklaşmış olsa bile, organizasyon bakımından işyerinden tamamen uzaklaşmış sayılmamaktadır⁷⁴⁰. Buna karşın, bu şekilde çalışan kişinin, ifa konusu iş ve işin görülme biçimi bakımından tamamen bağımsız hareket ettiği, teknik araç ve vasıtaların kendisine ait olduğu ve kurulumunu kendisinin yaptığı, işin

⁷³⁵ ALP, Tele Çalışma, s. 805.

⁷³⁶ Yapılan işin niteliği esaslı tele çalışma, uygulamada çok öneme sahip olmadığı için ilgili konu başlığının kapsamı dışında tutulmuştur.

⁷³⁷ DULAY, s. 84; TURNA, s. 219.

⁷³⁸ DOĞAN, Bağımlılık, s. 307.

⁷³⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 808; GÜNAY, s. 124.

⁷⁴⁰ EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 206.

rizikosuna kendisinin katlandığı durumlarda bağımsız nitelikte bir çalışma söz konusu olacaktır⁷⁴¹.

Önemle belirtmek gerekir ki yukarıda yer alan hususlar tam zamanlı evde tele çalışma bakımından geçerlidir. Zira kısmi zamanlı evde tele çalışmada işin yalnızca bir bölümü evden yürütüldüğünden, tele çalışanın işçi statüsünü haiz olduğu tartışma konusu değildir⁷⁴². Nitekim Yargıtay da 2015 yılında vermiş olduğu bir kararında, iş sözleşmesinin kurulması bakımından işin davalı işverenin yerinde görülmesi veya onun üretim araçlarıyla yerine getirilmesi şeklinde bir zorunluluk olmadığını da ilgili karara ilişkin gerekçeler arasında belirtmek suretiyle, kısmi süreli “home office” yöntemiyle evde çalışan kişi ile davalı gazete işletmesi arasında bir iş ilişkisinin kurulduğunu ifade etmiştir⁷⁴³.

Alman Hukukunda ise HAG kapsamında “evde çalışanlar” (Heimarbeiter) ile birlikte “ev zanaatkârları” (Hausgewerbetreibende) da düzenlenmiştir⁷⁴⁴. Ev zanaatkârlarının evde çalışanlardan farkı, iş görme borcunun ifasında, ikiden fazla olmayacak şekilde yabancı eleman veya evde çalışanların yardımını almalarıdır. Her iki grubun da, § 1 Abs. 1 HAG uyarınca eşit şekilde ev esaslı (Heimarbeit Beschäftigte) çalıştığı kabul edilmesi sebebiyle bu ayrımın pratikte bir önemi bulunmamaktadır⁷⁴⁵. Buna karşın, ilgili ayrım, evde tele çalışanlar bakımından ayrı bir öneme sahiptir. Zira evde tele çalışanların, HAG’da üretime dayalı sınai faaliyette bulunduğu belirtilen ev zanaatkârı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği tartışma konusu olmuştur. Doktrinde HAG’da yer alan ev zanaatkârlarına ilişkin hükmü geniş yorumlayan bir görüşe göre, evde tele çalışmada yapılan işler de ürün ortaya çıkarmaya dayalı sınai faaliyet kapsamında değerlendirilebilecek ve evde tele çalışma modeliyle çalışan bir kimse tele-ev zanaatkârı (Telehausgewerbetreibende) olarak kabul edilebilecektir⁷⁴⁶. Örneğin, evde tele çalışanın bir yazılım üretmesi durumunda, evde tele çalışanın bu kapsamda değerlendirilebileceği kabul edilmiştir⁷⁴⁷. Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göreyse, yasanın açık hükmü karşısında mal

⁷⁴¹ DULAY, s. 84.

⁷⁴² HEENEN, § 316, Rn. 10.

⁷⁴³ Yarg. 9. HD, 26.10.2015, E. 2015/30228, K. 2015/29979, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023).

⁷⁴⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. DULAY, s. 125 vd.

⁷⁴⁵ WEDDE, Telaarbeits, Rn. 217.

⁷⁴⁶ WEDDE, Telaarbeits, Rn. 217 vd.

⁷⁴⁷ WANIOREK, Gabriele, Gestaltungsformen der Teleheimarbeit, (Schriften zum Sozial und Arbeitsrecht), Band 97, Berlin, Duncker&Humblot, 1989, s. 42.

üretimi, paketlenmesi ve işlenmesi gibi sınai nitelik taşıyan işler dışındaki işlerin bu madde kapsamına alınması mümkün değildir⁷⁴⁸.

Evde tele çalışmada bağımlılığın tespitinde işverenin denetim yetkisi ve iş araç gereçlerinin işveren tarafından sağlanması olmak üzere iki ana ölçütten yararlanmak mümkündür⁷⁴⁹.

bb. Evde Tele Çalışmada Bağımlılığın Tespitinde Kullanılacak Ölçütler

aaa. İşverenin Denetim Yetkisi

Evde tele çalışmada bağımlılık ilişkisinin tespitinde dikkate alınabilecek ölçütlerin başında, işverenin denetim yetkisi gelmektedir. Nitekim tele çalışmanın işveren bakımından sakıncalarından birinin tele çalışanı denetim zorluğu olduğunun belirtilmesine karşın, doktrinde bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca bugünkü bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla bir ağa bağlı olarak çalışan kişinin neredeyse her hareketini denetlemek ve ölçmek mümkündür⁷⁵⁰. Söz konusu denetimin teknik veya fiziksel olarak gerçekleştirilmesi mümkündür⁷⁵¹. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanıldığı, işverenin e-posta veya telefon aracılığıyla talimatlarını iletebildiği, elektronik ortamda yapılan raporlamalar vasıtasıyla denetim yetkisini kullandığı hâllerde, taraflar arasında bağımlılık ilişkisi kurulmuş olacaktır⁷⁵². Örneğin, çalışanların elektronik ortamda yaptıkları iş, işi ifa ederken harcadıkları zaman, işi ne şekilde ifa ettikleri ve ifa sırasında karşılaştıkları sorunları çözüm yolları vb. bilgileri işyerine bildirdikleri, bu bilgilerin işyeri sistemine kaydedildiği ve değerlendirildiği, buna göre gerekli talimatların verildiği bir çalışma düzeninde, bağımlılık unsuru

⁷⁴⁸ **BRECHT, Hans-Theo**, Heimarbeitsgesetz, München, Franz Vahlen, 1977, § 2, Rn. 26.

⁷⁴⁹ Alman Hukukunda evde çalışanlara, çalışma düzeni bakımından işyerinde çalışanlarla aynı kuralların uygulanması da hukuki/kişisel bağımlılığın göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu kural, aynı faaliyetin hem geleneksel çalışma biçimleri ile hem de tele-çalışma ile yürütülmesi hâlinde, kişisel bağımlılığın belirlenmesi bağlamında her zaman uygulanabilir. Örneğin, servis teknisyenlerinin bir kısmı iş talimatlarını işyerinde almaya devam ederken, diğer bir grup işi elektronik olarak evden yapıyorsa, işverence eşit muamele veya karşılaştırılabilir bir değerlendirme yapılmalıdır. Aynı durum, tele çalışanların işyerindeki meslektaşlarıyla aynı görevleri yerine getirmesi veya satış personelinin ofisten ayrıldıktan sonra müşterilere işyerindeki meslektaşlarıyla aynı şekilde hizmet vermeye devam etmesi hâlinde de geçerlidir. **WEDDE**, Telearbeit, Rn. 165; **DULAY**, s. 103-104, **ALP**, Tele Çalışma, s. 821.

⁷⁵⁰ **ERDAYI**, s. 1238-1239.

⁷⁵¹ **ALP**, Tele Çalışma, s. 820.

⁷⁵² **DULAY**, s. 104-105; **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 40; **BEYTAR**, s. 157; **ÇIKAR**, s. 17; **ARSLAN**, s. 29; **YAYVAK NAMLI**, s. 78.

gerçekleşmiş olacaktır⁷⁵³. Yine örneğin, işin düzenini kendisi planlamayan, bilgisayar ekranında gördüğü programa göre telefonla pazarlama yapmak suretiyle çalışan bir işçinin de çalışma şeklinden yola çıkılarak bağımlılık ilişkisi içinde çalıştığı sonucuna varılabilir⁷⁵⁴.

Çalışanın örneğin yalnızca bir kuruluş içerisinde yer alan ağırları (yerel ve geniş alan ağırları) birbirine bağlayan ve işverenin bu yolla evde çalışan işçiye emir ve talimat verebildiği “intranet” sistemi⁷⁵⁵ veya çalışanları denetleme ve hatalı olanı tespit etme imkânı veren “workflow management” sistemi gibi sistemlerle çalışması hâlinde de bağımlılık unsurunun bulunduğu kabul edilecektir⁷⁵⁶. Ayrıca çevrim içi (online) bir bağlantı kurulmamakla beraber, işverenin tele çalışanın gördüğü işin sonucunu ve çalışma süresini teknik olarak denetleyebilecek bir sistemi kullanması durumunda da bağımlılık unsurundan söz edilecektir⁷⁵⁷.

Çalışma süresinin günlere dağılımına, konumuna, başlangıcına ve bitişine kimin karar vereceği de önem taşımakta olup; çalışan bu koşullara ne kadar özgürce karar verebilmekteyse, kişisel bağımlılığı da o ölçüde yok demektir⁷⁵⁸. Çalışanın iş almak, iş sonucunu teslim etmek veya rapor vermek için hep aynı saatte işyeri bilgisayarına bağlanmasının gerekmesi, işyeri ile sürekli bağlantı içinde olmasa dahi çalışmak üzere her an hazır bekletilmesi, çalışma saatleri ile ara dinlenmelerinin başlangıç ve bitişlerinin, haftada ya da ayda kaç gün veya hangi günler çalışılacağına işveren tarafından belirlenmesi, iş teslimi için kesin ve kısa dönemler belirlenerek bağımsız

⁷⁵³ ALP, Tele Çalışma, s. 820; DULAY, s. 105; DOĞAN, Bağımlılık, s. 308.

⁷⁵⁴ ALP, Tele Çalışma, s. 817; DULAY, s. 105; ŞANLI, s. 43-44.

⁷⁵⁵ Bu sistemde işveren hem işin nasıl görüleceğini belirleme hem de sürekli ya da sonradan işçiye kontrol edebilme imkânlarına sahiptir. Kural olarak, bu tür sistemler, iş talimatlarına bağlayıcı bir yükümlülüğü (işçinin işverenin talimatlarına uyma borcunu) göstermektedir. WEDDE, Telearbeit, Rn. 130. Intranet ve internete bağlanarak iş görmek, çalışma koşullarını değiştirmekte ve “işyeri” kavramından ayrı bir anlama sahip “çalışma yerleri” (Arbeitsplatz) kavramı genişlemektedir. DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 80. Intranet sistemi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ERBİL, s. 53-55.

⁷⁵⁶ ALP, Tele Çalışma, s. 817; DULAY, s. 105.

⁷⁵⁷ KILIAN/BORSUM/HOFFMEISTER, Telearbeit, s. 404; ALP, Tele Çalışma, s. 820; DULAY, s. 106. İşyeri ile sürekli olmayan biçimde (offline) iletişimde bulunulması durumunda da iş organizasyonu ölçütünün geçerli olacağı ve bağımlılık unsurunun kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. YILDIRIM, s. 95.

⁷⁵⁸ OTTEN, C, Rz. 37. Gerçek’e göre, evden çalışan işçinin iş görme edimini gerçekleştirmek için belirli bir süresi var ise ve kural olarak bu süreye riayet etmek zorundaysa, işin yapılma sürecindeki zaman diliminden bağımsız olarak, bağımlılık unsurunun varlığından söz edilebilecektir. GERÇEK, s. 24.

faaliyette bulunması için çalışana zaman bırakılmaması durumlarında ise bağımlılık ilişkisinin varlığı kabul edilmelidir⁷⁵⁹.

Yine, işveren veya işveren vekilinin, evde tele çalışanı evine giderek denetleyebileceği veya tele çalışanın işle ilgili görüşmeler için işyerine gelmesini zorunlu kılan bir sistemin kurulmuş olması durumunda da tele çalışanın işverenin iş organizasyonu dâhilinde iş gördüğü ve bağımlılık unsurunun bulunduğu kabul edilmelidir⁷⁶⁰.

bbb. İş Araç ve Gereçlerinin İşveren Tarafından Sağlanması

Evde tele çalışmada bağımlılık ilişkisinin tespitinde değerlendirilebilecek diğer bir husus, tele çalışanın işin ifasına yardımcı olan teknik araç gereç ve bilişim teknolojilerinin kim tarafından sağlandığıdır⁷⁶¹. Zira işverenin doğrudan bir talebi bulunmamasına karşın, bazı davranışları, işin evden görülmesinin esasında kendisinin talimatı olduğunu gösterebilir. Örneğin, işveren tele çalışanın evine bilgisayar ve iletişim donanımları kuruyor veya bunların masrafını karşılıyorsa, bir iş ilişkisi kurulduğu kabul edilebilecektir⁷⁶². Alman Hukukunda da işverenin ihtiyaç duyulan

⁷⁵⁹ PFARR/DRÜKE, s. 32; DULAY, s. 100, s. 106; ALP, Tele Çalışma, s. 819-820; UGAN ÇATALKAYA, Evden Çalışma, s. 153; GERÇEK, s. 25, s. 99; ERDAL, s. 41; YAYVAK NAMLI, s. 78. Zamana (çalışma süresine) ilişkin talimatlara bağlılığın en açık kanıtı, yalnızca ilgili açılış (çalışma) saatleri içinde mümkün olan mahalle (komşu) ve uydu ofislerinde çalışma durumunda ve en azından kısmen işletme (işyeri) içinde gerçekleştirilen karma tele çalışma durumunda bulunabilir. Tamamen merkezi olmayan çalışma biçimleri söz konusu olduğunda, diğer faktörlerin yanı sıra, işçinin günde veya haftada belirli süre çalışmaya zorlanacak şekilde sıkı düzenlenmiş olması durumunda, sabit teslim tarihleri ve işlem periyotları bu hususta dikkate alınabilir. KAUMANN, s. 20. İşveren tarafından belirlenen kısa süreler içinde çağrı üzerine iş yapan tele çalışanlar söz konusu olduğunda, sürekli bir çalışmaya hazır olma durumu söz konusu olabilir. Bu zamansal bağımlılık, çalışanın kişisel bağımlılığını ve dolayısıyla bir iş ilişkisini gösterir. COLLARDIN, s. 27. Federal Mahkeme de işin başlama ve bitiş zamanı konusunda serbestiye sahip olan; ancak davalı tarafça her zaman görev başında olması beklenen ve çalışma saatleri boyunca neredeyse sadece doğrudan üretilen programlara veya takip eden canlı yayımlara ilişkin güncel metinleri çevirmek zorunda kalan, dolayısıyla metinler üzerinde evde çalışıp daha sonraki bir tarihte teslim etme imkânı olmayan ve kısa sürede teslim etmesi gereken; yazı işleri departmanında kadrolu personel ile birlikte çalışmış ve yazı işleri departmanının iş akışına entegre olmuş olan davacının “işçi” statüsünde olduğuna hükmetmiştir. Bkz. (BAG: AP BGB § 611 Abhängigkeit (Bağımlılık) Nr. 15), <https://beck-online.beck.de> (E.T. 24.04.2023).

⁷⁶⁰ ALP, Tele Çalışma, s. 820; DULAY, s. 102, s. 107.

⁷⁶¹ DOĞAN, Bağımlılık, s. 308; MİRCAN, s. 56; ARSLAN, s. 45; ERDAL, s. 41. Ev eksenli ve mobil tele çalışanlar söz konusu olduğunda, iş organizasyonuna dâhil olma unsurunu kanıtlamak daha zordur. Çünkü bu kişiler işletmeye ait ekipmanı kullanmak zorunda olmayıp kendi iş ekipmanlarını kullanabilirler. Ancak bu durum nadiren geçerlidir, çünkü ev tabanlı çalışma yerlerinin tefrişatı ve mobil tele çalışanların ekipmanı genellikle işletmeler (işveren) tarafından üstlenilmektedir. KAUMANN, s. 22.

⁷⁶² ALP, Tele Çalışma, s. 817; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 40; YAYVAK NAMLI, s. 75, s. 78. Beytar’a göre de dijital çalışmada, işin görülmesinde kullanılan teknolojik cihazların sözleşmenin hangi

yazılım ve donanımı (hardware ve softwarei) çalışanın kullanımına sunması, bir başkasının organizasyonuna dâhil olmanın göstergesi olarak kabul edilmiştir⁷⁶³.

İşverenin tele çalışanın kullanacağı teknolojiyi belirlemesi, tele çalışanın teknik donanımı işverenin belirlediği biçimde kullanmak zorunda olması veya işi ana işyerinde çalışanlar yardımıyla ya da işyeri verilerinden faydalanarak ifa etmesi söz konusu ise; işverenin kurmuş olduğu teknik donanım belirli bir menüye bağlı olarak işin hangi hususlara uyulmak suretiyle, hangi sıra ve şekille görüleceğini içeriyorsa da evde tele çalışma bakımından işverenin iş organizasyonuna dâhil olma unsurunun gerçekleştiği kabul edilecektir⁷⁶⁴. Tele çalışanın, işveren tarafından sağlanan araç ve malzemeleri (örneğin, belirli bir muhasebe veya tasarım programının kullanılmasının öngörülmesi) haricinde bir donanım kullanamaması da bağımlılık ilişkisinin göstergesi olarak kabul edilmektedir⁷⁶⁵. Nitekim işverenin teknik talimat verme yükümlülüğü, iş içeriğinin ve kullanılacak softwarein (yazılımın) işveren tarafından belirlenmesinden kaynaklanmaktadır⁷⁶⁶.

İşin görülmesi için gerekli olan teknik donanımın işveren tarafından temin edilmediği durumlarda, işverenin tele çalışana yönelik olarak talimat verme ve denetleme olanaklarına bakılması gerekir. Ayrıca burada çevrim içi bir bağlantı kurulması aranmamakta olup, tele çalışanın işverenin bilgi ekipmanına günde birkaç kez veya kısa süreli bağlantılarla haftada bir kez erişiyor olması, hukuki ilişkisinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesine engel olmayacaktır⁷⁶⁷. Tele çalışanın işverenden emir ve talimat alması durumunda, bağımlılık unsurunun ve iş sözleşmesinin mevcudiyeti kabul edilecektir.

tarafınca temin edildiği ve bunların masraflarının kim tarafından üstlendiği bağımlılık unsurunun tespitinde önem taşımaktadır. **BEYTAR**, s. 158-159.

⁷⁶³ **WANK**, Telearbeit, s. 231; **DOĞAN YENİSEY**, İşyeri ve İşletme, s. 84. Heenen'e göre ise, harici bir iş organizasyonuna entegrasyon, içtihat hukukuna göre özellikle işverenin talimat verme hakkı ile gösterilir. Bu, işverenin bir iş ilişkisi çerçevesinde donanım ve yazılımı tele çalışanın kullanımına sunmasından daha fazlasını gerektirir. İfa edilecek işin türü, yani "*nasıl*" yapılacağı sözleşmede kesin olarak belirtilmişse, bu BAG'a göre işçi statüsü lehine bir durumdur. **HEENEN**, § 316, Rn. 6.

⁷⁶⁴ **DULAY**, s. 108; **ALP**, Tele Çalışma, s. 819; **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 300. Tele çalışanın sürekli bağlantıda bulunmadığı durumlarda dahi işverenin teknik denetimi bulunduğundan, tele çalışan, işverenin iş organizasyonu kapsamında değerlendirilecektir. **BOZKURT**, s. 46-47.

⁷⁶⁵ **DULAY**, s. 107; **ALP**, Tele Çalışma, s. 819. Bu durum çalışanın teknik olarak talimatlara bağlı olduğunun bir göstergesidir. **WEDDE**, Telearbeit, Rn. 128.

⁷⁶⁶ **PREIS**, II T 20, Rz. 21.

⁷⁶⁷ **WANK**, Telearbeit, s. 231; **DULAY**, s. 108.

Tele çalışanın kendi teknik ekipmanları ile işi ifa ettiği ve bu ekipmanların kullanımı ve işin ifa yöntemi bakımından tam bir serbestiye sahip olduğu, işyerinin verilerinden ve diğer çalışanlardan yardım almadığı, işverenin doğrudan yahut dolaylı bir denetiminin söz konusu olmadığı, teslim ettiği iş sonucunun farklı bir işleme gerek olmaksızın doğrudan kullanılabildiği durumlarda ise işverenin iş organizasyonu dâhilinde kabul edilmesi mümkün olmayacaktır⁷⁶⁸.

b. Merkez Esaslı Tele Çalışmada

Tele çalışan, paylaşımlı işyeri gibi tamamen veya kısmen işverenin belirlediği sabit bir yerde iş görme borcunu ifa ediyorsa, iş organizasyonuna tabi olma ve bundan kaynaklanan bağımlılık daha kolay tespit edilmektedir⁷⁶⁹. Nitekim gerek komşu büroda gerekse uydu büroda tele çalışanın faaliyetleri, ana işyeri tarafından belirlenmektedir⁷⁷⁰. Bu anlamda kişisel bağımlılığın varlığı merkez esaslı tele çalışmada da kendini göstermekte olup, bu çalışma biçiminde klasik iş organizasyonu çoğu durumda değişmeden kalmaktadır⁷⁷¹. Diğer bir ifadeyle, işveren tarafından kurulan uydu büro veya komşu büro gibi bir tele çalışma merkezinde çalışan tele çalışanın, işletmenin merkezinde çalışan bir işçiden farkı olduğu söylenemeyecektir⁷⁷². Uydu büroda ya da komşu büroda tele çalışma durumunda, tele çalışan bir işveren için sürekli olarak çalışacak, işverenin organizasyonundan yararlanacak ve kendi sermayesini kullanmayacaktır⁷⁷³. Tek fark, çalışanların artık

⁷⁶⁸ WANK, Telearbeit, s. 231; DULAY, s. 108; DOĞAN, Bağımlılık, s. 308; KARA, s. 48.

⁷⁶⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 809; AYDINÖZ, s. 36; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 154; DOĞAN, Bağımlılık, s. 302; BOZKURT, s. 31.

⁷⁷⁰ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 83; AYDINÖZ, s. 59; İNCİROĞLU, s. 221.

⁷⁷¹ WEDDE, Rn. 180.

⁷⁷² ALP, Tele Çalışma, s. 809; DOĞAN, Bağımlılık, s. 302.

⁷⁷³ WANK, Telearbeit, s. 233. “Uydu ofisindeki faaliyet genellikle işçi statüsünü gösterir, çünkü yerel tanıma ek olarak yabancı şirkete örgütsel bir entegrasyon da söz konusudur.”. PFARR/DRÜKE, s. 43; SCHMIDT/ KOBERSKI/TIEMANN/ WASCHER, § 2, Rn. 89. Ancak, işverenin bir iş istasyonu (çalışma yeri) sağlaması, örgütsel (işletmesel) entegrasyon için yeterli değildir. Bununla birlikte, işi ve organizasyonu koordine eden bir yönetici çalışan mevcutsa, somut kontroller ve talimatlar denetleyici personel tarafından yerinde gerçekleştiriliyorsa veya organizasyon uydu ofisin merkez ofise bilgi ve iletişim teknolojisi bağlantısı aracılığıyla gerçekleştiriliyorsa, bu durum uydu ofisin organizasyon ve çalışma bilimi standartlarına göre yapılandırılmış bir birim olduğunu ve istihdam edilen tele çalışanların işletmesel entegrasyonunu gösterir. SCHMIDT/ KOBERSKI/TIEMANN/ WASCHER, § 2, Rn. 89; KILIAN/BORSUM/HOFFMEISTER, Forschungsbericht, s. 107.

merkez ofiste değil, geleneksel şubelerdekine benzer bir işyerinde çalışmasıdır⁷⁷⁴.

Paylaşımlı işyerleri (tele merkezler) iş organizasyonu içinde yer almakta olup tele çalışanın burada işini görmesi, artık sınırları ve kuralları önceden belirlenmiş bir iş organizasyonunun mevcut olduğunu ortaya koymaktadır⁷⁷⁵. Bu doğrultuda, paylaşımlı işyerleri, bir şube veya bağlı işyeri⁷⁷⁶ olarak görülebilirler ve paylaşımlı işyerinde iş gören kişinin de işyerinde iş gördüğü kabul edilir⁷⁷⁷. Zira herhangi bir yer, işverenin örgütlediği, çerçevesini çizip organize ettiği iş organizasyonu içinde yer aldığı takdirde işyerinden sayılmaktadır⁷⁷⁸.

Doktrinde yer alan bir görüş uyarınca, tele çalışanın birden fazla işverenin kurup işlettiği paylaşımlı işyerlerinde yapılması durumunda da paylaşımlı işyerlerinin birden fazla işverence işletilmesinin işyeri niteliğine ve işçinin işyerine aidiyetine etkisi olmayacağından, aynı kural geçerli kabul edilmelidir⁷⁷⁹. Ancak, paylaşımlı işyerini sağlayan kişi iş sahibi değilse ve yalnızca paylaşımlı işyerini kullanıyorsa ve çalışanlar başkası yararına iş görüyorlarsa, paylaşımlı işyerinin sahibi ile çalışanlar arasında iş ilişkisi doğmayacağı ortadadır⁷⁸⁰. Nitekim uydu ve komşu ofislerde çalışan tele çalışanlar için işletmeye (iş organizasyonuna) entegrasyonun, genellikle işveren tarafından sağlanan tesislerin ve iş ekipmanlarının kullanımından kaynaklandığı

⁷⁷⁴ WEDDE, Rn. 180; WANK, Telearbeit, s. 233. Çalışan yer açısından uydu büroya, çalışma saatleri açısından da büronun çalışma saatlerine bağlıdır. Bu nedenle, uydu büroda çalışanların “işçi” statüsünde çalıştığı ifade edilebilir. YAYVAK NAMLI, s. 78.

⁷⁷⁵ DOĞAN, Bağımlılık, s. 302; ÇIKAR, s. 17. Vogelsang’a göre, bir komşu büro veya uydu büroda çalışmak, genellikle ancak bir iş ilişkisi içinde mümkün olabilir. VOGELSANG, § 64, Rn. 15.

⁷⁷⁶ İşyerinin adem-i merkezileşmesi fikrine dayalı olan bir iş organizasyonunu teşkil eden paylaşımlı işyerlerinin (tele merkezlerin), “işyerine bağlı yer” niteliğini haiz olduğuna ilişkin görüş hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. AYDINÖZ, s. 55 vd.

⁷⁷⁷ ALP, Tele Çalışma, s. 809; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 154; FIRAT, s. 28. Alman Hukukunda ise mevzuat materyallerine göre, Temmuz 2001’de BetrVG’de yapılan reformla getirilen tele çalışma yapan çalışanlar için ek ödeme, iş görme ediminin “işçi” statüsünü kaybetmeden BİT kullanımı yoluyla giderek artan bir şekilde sabit yapıların dışında gerçekleştirilebileceği gerçeğini dikkate almayı amaçlamıştır. Sonuç olarak, yeni versiyon sadece mevcut düzenlemeleri uygulamaya koymaya hizmet etmektedir, böylece içtihat hukuku ve literatür tarafından geliştirilen “işçi” kavramı hâlâ kullanılmaktadır ve bunun için mekânsal / yerel bağlantının gevşetilmesi zararsızdır. Bu nedenle, karma, mobil ve ev esaslı tele çalışanlar, “işçi” olarak nitelendirilebilir. Bu tezahürlerin aksine, komşu büro ve uydu bürolardaki tele çalışanlardan mevzuat materyallerinde açıkça bahsedilmemektedir. Ancak, değişikliğin temelinde işçi ve işyeri arasındaki mekânsal/yerel bağlantının gevşetilmesine yapılan atıf nedeniyle, bu durum muhtemelen komşu büro ve uydu bürolarda yoğunlaştırılmış bir işyeri bağlantısının var olmaya devam etmesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, BetrVG’nin mahalle ve uydu ofislerdeki tele çalışanlara sınırsız bir şekilde uygulanabilirliğine herhangi bir itiraz bulunmamaktadır. Buna karşılık, BetrVG yalnızca esas olarak işyeri için çalışıyorlarsa ev esaslı tele çalışanlar için de uygulanabilir. KAUMANN, s. 49.

⁷⁷⁸ CİVAN, s. 552; DOĞAN, Bağımlılık, s. 302.

⁷⁷⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 809.

⁷⁸⁰ ALP, Tele Çalışma, dn. 46, s. 809.

belirtilmektedir⁷⁸¹.

Doktrinde yer alan bir diğer görüşe göreyse, tele çalışmanın komşu bürolar gibi tele çalışanlar tarafından veya birden fazla işveren tarafından örgütlenen birimlerde yapılması hâlinde ise, çalışanın kimin iş organizasyonuna dâhil olacağının tespiti kolay olmayacaktır. Bu durumda, her bir tele çalışanın işçi statüsünde olup olmadığı, içinde bulunduğu çalışma koşulları dikkate alınarak ayrı ayrı belirlenmelidir⁷⁸². Bu noktada, komşu büroda çalışan tele çalışanın, işi işverenin talimatlarına göre görüp görmediğine bakılabilir⁷⁸³. Bu bakımdan tele çalışanın, işin ifasına ve sonuçlarına ilişkin rapor verdiği ve müşteri listelerini belirleme yetkisine sahip olan işverenin iş organizasyonunun kapsamında çalıştığı ve işçi statüsünde olduğu kabul edilecektir. Yine bu tip paylaşımlı işyerlerinin açılış-kapanış saatleri varsa, bu merkezde yer alan donanım sebebiyle iş yalnızca paylaşımlı işyerinde ifa edilebiliyorsa, çalışanın işverenin belirlediği saatlerde paylaşımlı işyerinde bulunması zorunluysa, bağımlılık ilişkisinin olduğu kabul edilir⁷⁸⁴. Ayrıca belirtmek gerekir ki burada, talimatların sahada görev yapan, yani bizzat komşu büroya gelen bir işveren vekili tarafından veriliyor olması aranmaz. Zira talimatların ağ üzerinden (örneğin e-posta, video veya telefon konferansı vb. yollarla) verilmesi de mümkündür⁷⁸⁵. Burada tele çalışanın hukuki

⁷⁸¹ **BECKER**, § 118, Rn 5.

⁷⁸² **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 302-303. Alp'e göre, birden fazla işverenin kurduğu ve işlettiği paylaşımlı işyerlerinde (tele merkezlerde) bağımlılığın tespitinde sorun olmamasına karşın, bu yerlerin tele çalışanlar tarafından kurulup işletilmesi hâlinde bağımlılığın tespiti güçleşebilir. **ALP**, Tele Çalışma, s. 809. Komşu bürolar söz konusu olduğunda, tele çalışanların burada farklı işletmelere bağlı olarak çalıştığı dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, komşu büronun kendisinin bir iş organizasyonu birimini temsil edip etmediği veya tele çalışanların merkez ofisle olan iletişim bağlantısının, bunların iş organizasyonuna dâhil olmasını haklı kılıp kılmayacağı, her bir vakada ayrıca incelenmelidir. **KAUMANN**, s. 22; **SCHMIDT/ KOBERSKI/TIEMANN/ WASCHER**, § 2, Rn. 90.

⁷⁸³ **ALP**, Tele Çalışma, s. 809. Wank'a göre, komşu büroda işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü bakımından herhangi bir farklılık bulunmamakla birlikte, işletmeye entegrasyon (işverenin iş organizasyonuna dâhil olma) sorununun farklı değerlendirilmesi gerekebilir. Ancak, bu durumlarda bile, tele çalışanın müşterinin donanımını ve yazılımını ve ayrıca iletişim ortamını kullanması entegrasyonu göstermektedir. Sonuç olarak, tele çalışanın faaliyetleri, merkez işyerindeki çalışanların faaliyetleri ile koordine edilmelidir. **WANK**, Telearbeit, s. 232.

⁷⁸⁴ Paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) çalışma zorunlu olmayıp, yalnızca iş sahibinin sağladığı bir imkân söz konusuysa, çalışanlar isterlerse evden veya başka yerlerden de çalışabiliyorlarsa, zaman bakımından kesin bir bağımlılık yoksa, evde tele çalışmada bağımlılığın tespitinde dikkate alınan ölçütler, bu durumda da dikkate alınacaktır. **ALP**, Tele Çalışma, s. 809. Yayvak Namli'ye göre, komşu büroda çalışmada, talimatlara uyma yükümlülüğü açısından herhangi bir farklılık bulunmamakla birlikte, iş organizasyonunda yer alıp almama durumu ise her somut olaya göre ayrıca değerlendirilmelidir. Ancak çalışanın işverenin donanım ve yazılımının yanı sıra iletişim araçlarını kullanması ihtimalinde, işyeri organizasyonuna dâhil olduğu sonucu ortaya çıkacaktır. **YAYVAK NAMLI**, s. 79.

⁷⁸⁵ **WEDDE**, Telearbeit, Rn. 138; **ALP**, Tele Çalışma, s. 809.

statüsünün belirlenmesi bakımından bakılacak husus, gerçek denetimin kime ait olduğudur⁷⁸⁶.

c. Gezici Tele Çalışmada

Gezici tele çalışmada işin tamamen işyeri dışında ve herhangi bir sabit yere bağlı olmaksızın ifa edilmesi sebebiyle, bu tele çalışma biçimiyle çalışanın işçi statüsünde olup olmadığı ayrıca incelenmelidir. Zira tele çalışmanın iş sözleşmesi ile ifa edilmesi hâlinde, işçinin, klasik anlamda, işverenin emir ve talimatları altında olmaması ve çalışma saatlerini kendisinin belirleyebilmesi, bağımlılık ilişkisinin tanımına uygun düşmemektedir⁷⁸⁷.

Buna karşılık, söz konusu durum, gezici tele çalışma modeliyle çalışan tele çalışanın, iş görme borcunu bağımlılık ilişkisi içinde ifa etmediği anlamına gelmemektedir. Çalışmamızda evvelce de belirtmiş olduğumuz üzere, gezici tele çalışmayla ifa edilen işin, niteliği gereği işyeri dışında yapılması gereken bir iş olması mümkündür⁷⁸⁸. İşyeri dışında çalışan satış, bakım veya montaj personelinin de işverenin iş organizasyonuna dâhil olduklarının eskiden beri kabul edildiği de dikkate alındığında, bu şekildeki işlerde bağımlılık unsurunun varlığından şüphe duyulmayacaktır⁷⁸⁹.

Niteliği gereği işyeri dışında yapılması gereken işler dışındaki işlerin gezici tele çalışma modeliyle ifası hâlinde, gezici tele çalışan ile işveren arasında bağımlılık ilişkisinin tespiti ayrıca ele alınmalıdır. Önemle belirtmek gerekir ki gezici tele çalışma modelinde, çalışan işverenle iletişimini her ne kadar işyeri dışında ve tamamen mobil şekilde kuruyor olsa da tele çalışanın “*çalışma şekli*” yine işvereni tarafından belirlenmektedir. Ayrıca, doktrinde de ücretleri sık sık, kısmen komisyon veya performans ile ilgili ödemeyi içerse de gezici tele çalışanların, diğer tele çalışanların aksine “*işçi*” statüsünde oldukları belirtilmiştir⁷⁹⁰. Gerçekten bu çalışma modelinde işveren, başlangıçta gezici tele çalışanın ifayla yükümlü olduğu iş görme borcunun ne şekilde yerine getirileceğini; müşteri ziyaret planlarını ve günlük kaç müşteriyle

⁷⁸⁶ DOĞAN, Bağımlılık, s. 303.

⁷⁸⁷ DOĞAN, Bağımlılık, s. 304; YAYVAK NAMLI, s. 80.

⁷⁸⁸ Bkz. Böl. 1, Kıs. 1, Baş. (B), Alt Baş. (2, b).

⁷⁸⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 811; İNCİROĞLU, s. 219.

⁷⁹⁰ TAN, s. 53; ERDEM, Tele Çalışma, s. 99.

görüüleceği gibi kıstasları kendisi belirleme yetkisini haizdir. Bu doğrultuda, tele çalışana yapılacak müşteri ziyaretlerine ve işin görülme şekline ilişkin hususların işverence bildirilmekte olması ve tele çalışanın da bunları reddetme hakkına sahip olmaması durumunda artık, tele çalışanın işverenin iş organizasyonu kapsamında hizmet gördüğü ve bağımlılık unsurunun bulunduğu kabul edilmektedir⁷⁹¹. Yine, gezici tele çalışanın, iş görme borcunu ifa ederken işverenin tesislerinden veya iş araçlarından yararlanması, işyerinden (işyerinde çalışanlardan) destek alması veya belli düzeydeki nihai kararlar için işverenin talimatını almak amacıyla işyerine bağlanma ihtiyacı duyması durumlarında da iş görme ediminin işverenin iş organizasyonu kapsamında yer aldığı kabul edilecektir⁷⁹². Bir başka kritere göreyse hukuki bağımlılık, işçinin, işveren tarafından belirlenen yerde veya çalışmanın belirli saatlere⁷⁹³ bağlanmış olması hâlinde de kendisini göstermektedir⁷⁹⁴.

Doktrinde yer alan bir görüş uyarınca, gezici tele çalışma modelinde çalışanın işveren ile BİT araçları vasıtasıyla iletişim kurması, çalışanın işverene bağımlılığının zayıflamasının aksine, güçlenmesine sebep olmaktadır⁷⁹⁵. Zira bu araçlar vasıtasıyla,

⁷⁹¹ **ALP**, Tele Çalışma, s. 811; **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 304; **DULAY YANGIN**, Uzaktan Çalışma, s. 153; **CİVAN**, s. 546; **ÇIKAR**, s. 17; **ÜNER**, s. 121. Wank' göre, tele çalışma bileşeni, gezici tele çalışanın hukuki statüsünü belirlemede rol oynamamaktadır. Bu sebeple, gezici tele çalışanın hukuki statüsü, farklı yerlerde istihdam edilen diğer çalışanlarla aynı şekilde belirlenmelidir. **WANK**, Telearbeit, s. 233.

⁷⁹² **ALP**, Tele Çalışma, s. 812; **DULAY YANGIN**, Uzaktan Çalışma, s. 153; **AYDİNÖZ**, s. 37-38; **ARSLAN**, s. 29; **YAYVAK NAMLI**, s. 80.

⁷⁹³ Bu kritere göre önemli olan, bir iş süresinin varlığıdır. Yani, çalışmanın işçi tarafından kendi keyfine göre programlanmamış olması; düzenli veya düzensiz, yeknesak veya değil ama işveren tarafından programlanmış olmasıdır. Bu bakımdan, iş sürelerinin esnekleştirildiği çeşitli modellerde çalışma, hukuki bağımlılığı dışlayıcı bir etkiye sahip değildir. Ancak, pandemi döneminde birçok sektörde neredeyse başat çalışma formu hâline gelen uzaktan çalışmada, çalışma süresi-serbest zaman ayırımı yapmanın güçleştiği, bu kriter kullanılırken dikkate alınmalıdır. **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Lykeion, 2021, s. 85. Aydınöz'e göre de çalışma saatleri, tele çalışanın işverene ait iş organizasyonu içinde bulunup bulunmadığının tespitinde önem taşıyan kriterlerdendir. Öyle ki, tele çalışanın, evinde veya başka bir yerde de olsa işverene ait işyerinde geçerli olan çalışma saatlerinde çalışıyor olması, tele çalışanın işletmenin yürüttüğü mal ve hizmet üretiminin (dolayısıyla işverenin iş organizasyonunun) bir parçası olduğunu gösterir niteliktedir. **AYDİNÖZ**, s. 38.

⁷⁹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal'a göre, Türk Hukukunda birçok yargı kararında bağımlılıktan bahsedebilmek için işin, işverene ait bir yerde ifasının gerektiği hususu üzerinde durulmaktadır. Ancak, işin işverene ait bir işyerinde görülmesi her zaman doğru bir kriter oluşturmaz; özellikle iş, niteliği itibarıyla işyeri dışında görülmesi mümkün bir iş ise bu kriter yanıltıcı da olabilir. Nitekim bu unsur, son dönemlerde çok sık uygulama bulan uzaktan çalışmada, uzaktan çalışma başlığı altında toplanan evde çalışma, tele çalışma gibi atipik çalışmalarda, çalışmanın işçilik oluşturmadığı şeklinde hatalı sonuçlar vermektedir. **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 82.

⁷⁹⁵ **ALP**, Tele Çalışma, s. 811; **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 304. Genel olarak işçi ve işveren arasında teknolojik imkânlar aracılığıyla iletişim kurulması, kişisel bağımlılığın gelişmesine katkı sağlamaktadır. **BOZKURT**, s. 34.

gezici tele çalışan, işverenden işin görülme şekli, fiyatlandırma, ziyaret edilecek müşteriler gibi hususlarda daha kolay şekilde talimat alabilmektedir. İşverenin söz konusu teknolojik araçlar yoluyla tele çalışana daha kolay ulaşabilir ve tele çalışanı daha kolay yönetip denetleyebilir hâle gelmesi, bağımlılık unsurunun varlığını daha net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu sebeple, bu şekilde tele çalışmakta yapmakta olan kimsenin işverenle arasında bağımlılık unsurunun mevcut olduğunun ve çalışanın “işçi” statüsünde olduğunun kabulü gerekmektedir. Örneğin, işverenden müşteri ziyaretleri için günlük olarak elektronik posta yoluyla talimat alan ve yine aynı yolla işverene yaptığı iş ile bu işin sonuçları hakkında ayrıntılı raporlar sunması gereken bir satış çalışanı, işçi statüsünde kabul edilmektedir⁷⁹⁶.

Gezici tele çalışanın “işçi” olduğunun kabulü durumunda ise, kişisel ve hukuki bağımlılığın yanı sıra, teknik bağımlılığın bir görünümü olan “teknolojik bağımlılık” da belirgin bir hâl alacaktır⁷⁹⁷. Nitekim bu durumda tele çalışanın, işveren ile kuracağı iletişime yardımcı ve “çanta içinde bir ofis” niteliğindeki notebook, cep telefonu, yazıcı gibi donanımları işi ifa ederken taşımak zorunda olması ve bunları taşımamasının işi kaybetme riski oluşturması hâlinde işverene bağımlılığı daha da güçlenecektir.

Gezici tele çalışanın “işçi” statüsünde mi yoksa “bağımsız çalışan” statüsünde mi olduğunun tespitinde bağımsız çalışmanın unsurlarından da hareket etmek mümkündür. Bağımsız çalışan, iş sahibinden işin nasıl ifa edeceğine ilişkin talimat almıyor olmakla birlikte, müşterilerini kendi seçmekte ve işin ekonomik riskine kendisi katlanmakta, kazanca da kendisi sahip olmaktadır⁷⁹⁸. Bu durum özellikle, tele çalışanın, ücretini yaptığı müşteri ziyaretleri gibi hususlar dikkate alınarak parça başı ücret ödeme sistemiyle aldığı hâllerde işçi olup olmadığı tespit edilirken daha büyük önem kazanmaktadır. Gezici tele çalışan işin ne şekilde ifa edileceğini ve fiyatlandırmayı kendisi belirliyorsa, iş sahibinin kaynaklarından yararlanması gerekmiyorsa, iş sahibine rapor verme zorunluluğu bulunmuyorsa, birden fazla iş sahibine hizmet veriyorsa, iş sahibinin verdiği işi reddetme hakkına sahipse artık iş sahibiyle arasında bağımlılık ilişkisi mevcut olmadığı ve işçi statüsünde değil de

⁷⁹⁶ WEDDE, Telearbeit, Rn. 178; ALP, Tele çalışma, s. 812-813; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 153.

⁷⁹⁷ DOĞAN, Bağımlılık, s. 305.

⁷⁹⁸ CİVAN, s. 547-548; AYKAÇ, s. 221.

bağımsız çalışan statüsünde olduğu kabul edilecektir⁷⁹⁹. Buna karşın, tele çalışanın sürekli cep telefonunu yanında ve açık bulundurmak, işveren ya da işyerinde çalışan biri aradığında cevap vermek, sık sık e-postalarını ve telefonuna gelen mesajları kontrol etmekle yükümlü bulunması durumunda, işverenin emir ve talimatlarıyla yürütülen ve işverence denetlenen bir iş görme edimi süreci söz konusu olacağından, bu tele çalışan işçi niteliğini haiz olacaktır⁸⁰⁰.

d. Yerinden (On-site) Tele Çalışmada

Yukarıda da ifade etmiş olduğumuz gibi, yerinden tele çalışmada tele çalışan işverenin talimatıyla başka bir işletmede görevlendirilmektedir. Ancak, bu tele çalışma modelinde, çalışanın işvereni ile bağlantısı korunmakta ve çalışan kendi işverenin organizasyonu içinde ondan talimat alarak işi ifa etmekte olduğundan, bağımlılık unsurunun varlığından şüphe edilmeyecektir⁸⁰¹.

2. Zaman Esaslı Tele Çalışmada Bağımlılık İlişkisi

Karma tele çalışmada bağımlılık ilişkisinin tespiti güçlük arz etmemekte olup, işverenin iş organizasyonu dâhilinde iş görme unsuru belirleyici kabul edilmektedir⁸⁰². Zira bu tele çalışma biçiminde ev ile işyeri arasında koordinasyon, bilgi ve iletişim teknolojileriyle sağlanmakta olup çalışanların hangi gün ve saatlerde işverenin işyerinde veya paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) bulunacağı önceden belirlenmektedir⁸⁰³. Bu tele çalışma modelinde de işverenin teknik kontrol imkânlarını kullanması, işin nasıl yürütüleceğine veya ne zaman işyerine gelinip ne zaman paylaşımlı işyerinde çalışılacağı gibi çalışma sürelerine ilişkin hususlarda elektronik ortamda talimatlar vermesi, iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun varlığını gösterir niteliktedir⁸⁰⁴.

⁷⁹⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 813; DOĞAN, Bağımlılık, s. 305; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 153-154; AYKAÇ, s. 222; ŞANLI, s. 38.

⁸⁰⁰ AYDINÖZ, s. 39. “Tele çalışanı bağımsız çalışandan ayıran en önemli kıstas, tele çalışanın bir girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olmamasıdır.”. TUNCAY, Hizmet Akdi, s. 28.

⁸⁰¹ ALP, Tele Çalışma, s. 810.

⁸⁰² ALP, Tele Çalışma, s. 810; DOĞAN, Bağımlılık, s. 303; DULAY, s. 109.

⁸⁰³ DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 153.

⁸⁰⁴ DOĞAN, Bağımlılık, s. 303. Çalışan, çalışma süresinin tamamını işletmede (işyerinde) geçiriyorsa, yalnızca çalışma süresine ilişkin talimatlara bağlı değildir; sabit teslim tarihleri, çalışma süreleri veya

Karma tele çalışmanın yeni uygulanmaya başlandığı dönemde, çalışmanın bir kısmı işyerinde bir kısmıysa işyeri dışında ifa edildiğinden bu tele çalışma biçiminde iki ayrı kısmı süreli iş sözleşmesinin mevcut olduğu ileri sürülmekte idi⁸⁰⁵. Oysaki işin bir kısmının işyerinin dışında uzaktan ifa edilmesi, iki farklı sözleşmenin mevcudiyetini ve işyerinde işverene tabi olarak çalışılan süreyi görmezden gelmeyi gerektirmemektedir. Diğer bir ifadeyle, karma tele çalışmada, çalışanın çalışma süresinin ağırlıklı kısmını işyeri dışında gezici olarak veya evde geçirmesi durumunda dahi, kalan çalışma süresinde işyerine gelmeden ve işyerinde işverene tabi olarak çalışmadan işin ifa edilemeyeceği gerçeği değişmeyecektir⁸⁰⁶. Böyle bir durumda da çalışanın işverenin iş organizasyonu içerisinde iş görme borcunu ifa ettiği kabul edilecektir⁸⁰⁷. Hatta işini gereği gibi yapmak koşuluyla, çalışma süresini ev ve işyeri arasında nasıl paylaştırılacağı tele çalışana bırakılmış olsa ve bu konuda işverenden talimat almasa dahi, tele çalışanın işyerinde geçirdiği sürede işverene tabi çalışması, işyerindeki bu çalışma olmadan işin görülememesi, ilişkinin iş ilişkisi olduğunun kabulü için yeterlidir⁸⁰⁸. Karma tele çalışmada, teknolojik iletişim imkânlarının işveren tarafından sağlanması, tele çalışanın dönüşümlü gittiği yerlerden birine gitmemesi durumunda işini kaybetme riski ile karşı karşıya olması, dönüşümlü geçirilen süreler bakımından işverene sonradan bir rapor sunulması da bağımlılık ilişkisinin varlığını gösterir alt ölçütlerdir⁸⁰⁹.

Yukarıda ele almış olduğumuz hususların yanı sıra karma tele çalışmada, işyeri dışında geçirilen sürede işverenin verdiği işin yapılmasına devam edilmesi, er ya da geç işyerine gelme zorunluluğunun öngörülmüş olması, işyeri dışındaki çalışmaların da işyerinden destek alınarak yapılması (örneğin, işyeri dışındaki çalışmanın tek başına bir ürün oluşturmaması ancak işyerinde iş arkadaşlarının yaptıklarıyla

göreve hazır olma gibi zamanla ilgili koşullar da kişisel bağımlılığı gösterebilir. Bununla birlikte, belirlenmiş teslim tarihlerine uymaya yönelik baskı, planlı bir çalışmaya hazır olma ve/veya talimatları reddedememe gibi zorunlu durumların, çalışanın zaman talimatlarına bağlı olduğunu ve dolayısıyla evde çalışıyor olsa bile kişisel olarak bağımlı olduğunu gösterdiği varsayılabilir. **PFARR/DRÜKE**, s. 32. Dönüşümlü dijital çalışmanın iş ilişkisi sayılması için önemli olan, işçinin işyerinde çalıştığı sürede işverenin yönetimi altında çalışması ve işyerinde çalışma işin bir parçası olduğundan, bu çalışma olmadan işin görülemiyor olmasıdır. Ancak çalışan, işyeri dışında çalıştığı sürede, yalnız işvereni için çalışmıyor, başka işverenlerden de iş alabiliyorsa, farklı bir yorum yapılması mümkündür. **YAYVAK NAMLI**, s. 79.

⁸⁰⁵ **WEDDE**, Telearbeit, Rn. 179.

⁸⁰⁶ **ALP**, Tele Çalışma, s. 810; **DULAY**, s. 109.

⁸⁰⁷ **DULAY YANGIN**, Uzaktan Çalışma, s. 153.

⁸⁰⁸ **ALP**, Tele Çalışma, s. 810; **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 303; **DULAY**, s. 109.

⁸⁰⁹ **DOĞAN**, Bağımlılık, s. 303.

birleştirildiğinde bir ürün niteliğini haiz olması ve ekonomik değer taşıması) hâlinde, kural olarak işyeri dışındaki çalışmanın da işverenin iş organizasyonuna bağlı olarak geçirildiği kabul edilmelidir⁸¹⁰. Hatta bu kıstaslar olmasa dahi, tele çalışanın işin ifasına işyerinde başlaması veya işin ifasını işyerinde bitirmesi de tüm çalışmanın, iş organizasyonu kapsamında gerçekleştirildiğini gösterir nitelikte kabul edilmektedir⁸¹¹. Buna karşılık, bu tele çalışma modelinde, işyeri dışında çalışmada işveren için değil de bir başkası için iş alınmış olması durumunda, işyerinde geçirilen süre ile sınırlı bir kısmi iş ilişkisinin veya bağımsız çalışmanın varlığı kabul edilebilecektir⁸¹².

Son olarak, karma tele çalışmada, işin ifa edildiği yerlerden birini müşteriye ait işyerinin teşkil etmesi durumunda da kişisel bağımlılığın mevcudiyetinden söz edilmesi gerekecektir. Zira işçinin müşteriye ait işyerindeki çalışma koşulları genellikle işveren tarafından belirlenmekte ve işveren müşteri ile arasındaki ilişkisi sayesinde, tele çalışanın buradaki çalışmasını denetleyebilmektedir⁸¹³.

3. Bağlantı Esaslı Tele Çalışmada Bağımlılık İlişkisi

a. Çevrim İçi (Online) Tele Çalışmada

Çalışmamızda yer alan “*Tele Çalışmanın Türleri*” başlığı altında bağlantı esaslı tele çalışmayı açıklarken⁸¹⁴ belirtmiş olduğumuz gibi, tele çalışmanın ilk doğduğu dönemlerde, Alman Hukukunda özellikle evde tele çalışanlar olmak üzere tele çalışanların hukuki statüsü bakımından tele çalışmanın çevrim içi veya çevrim dışı yapılması ayrımı dikkate alınmakta idi⁸¹⁵. Bu bakımdan söz konusu ayrım kısaca üzerinde durulması gerekli bir husus olmakla birlikte, belirtmek gerekir ki günümüzde tele çalışmada bağımlılık ilişkisinin değerlendirilmesinde bu ayrım isabetli olarak terk edilmiştir⁸¹⁶. Zira tele çalışma modelinin yapısı gereği esnek bir çalışma modeli olması

⁸¹⁰ ALP, Tele Çalışma, s. 810; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 153; DULAY, s. 109.

⁸¹¹ ALP, Tele Çalışma, s. 810; DULAY, s. 109.

⁸¹² ALP, Tele Çalışma, s. 810; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 153; DULAY, s. 109. Wank’a göre, başka işverenler için de çalışma zamanı ve fırsatı tanıyan bir sözleşme bulunmaktaysa, karma tele çalışanın en azından harici (işyeri dışındaki) faaliyette kendi donanımıyla ve başka kişilerin yardımıyla hizmet veriyor olması hâlinde, bağımsız çalışma söz konusu olacaktır. WANK, Telearbeit, s. 233

⁸¹³ AYDINÖZ, s. 36.

⁸¹⁴ Bkz. yukarıda, Bkz. Böl. 1, Kıs. II, Baş. (D).

⁸¹⁵ KUBAN, s. 59; ALP, Tele Çalışma, s. 817.

⁸¹⁶ ALP, Tele Çalışma, s. 818.

karşısında, işçinin belirli çalışma saatlerinde sürekli erişilebilir şekilde işverene bağlı olması beklenmemelidir⁸¹⁷.

Günümüzde artık geçerli olmadığı görülen bu ayrımın temelinde, çevrim dışı bağlantı kurarak çalışanlardan farklı olarak, çevrim içi bağlantı kurarak çalışmakta olan tele çalışanların birçok durumda işverenin talimatlarına bağlı olduğu düşüncesi yatmakta idi⁸¹⁸. Nitekim tele çalışmanın bu şeklinde, genellikle çalışma saatleri önceden belirlenmiştir veya operasyonel veri işleme sistemine erişim zaman açısından sınırlıdır⁸¹⁹. Yine çevrim içi tele çalışmada, iş işletmede mevcut teknik ekipman kullanılarak yürütüldüğünden, evdeki çalışanların şirketin iş organizasyonuna entegre olduğu kabul edilmektedir⁸²⁰. Ayrıca, tele çalışanın iş sonuçlarının işyerinde çalışan işçiler tarafından zaman kaybı olmaksızın işlenmesine ilişkin gereklilik de iş organizasyonuna entegrasyonun, dolayısıyla işçi statüsünün göstergesidir⁸²¹.

Çevrim içi tele çalışma, işverene tele çalışanı doğrudan denetleme ve gözetleme olanağı sunduğundan, bu tele çalışma biçiminde işveren ile tele çalışan arasında güçlü bir bağımlılık ilişkisi mevcuttur ve dolayısıyla bu ilişkinin tespiti, çevrim dışı tele çalışmaya nispeten daha kolaydır⁸²². İşin işyerinde bilgisayar başında yapılması ile eve kurulan bilgisayar başında işyeri ile sürekli veya karşılıklı bağlantı hâlinde (çevrim içi) görülmesi arasında esasen bir fark olmayıp, çevrim içi tele çalışma bağımlılık ilişkisinde ve iş sözleşmesinin niteliğinde bir fark meydana getirmeyecektir⁸²³. Zira

⁸¹⁷ **AYDINÖZ**, s. 39-40.

⁸¹⁸ Ancak Alman doktrininde yer alan bazı yazarlara göre, çevrim içi (online) tele çalışma, tek başına, çalışanın işverenin talimatlarına bağlı olduğunu göstermez. Bununla birlikte, tele çalışanla işveren arasında yalnızca teknik olarak anlaşılabilmesi gereken, işverenin işin tamamlanması üzerinde etki gösterebileceği "*doğrudan bir hat*" ne kadar çok varsa, bir iş ilişkisinin mevcut olma ihtimali o kadar yüksektir. Çevrim içi faaliyet durumunda kişisel bağımlılık, yürütülmesi merkezi bilgisayar aracılığıyla önceden yapılandırılmış şartnameler tarafından yönetilen bireysel iş adımlarına bölünmüş faaliyetler durumunda mevcuttur. **HEINKEL**, § 201, Rn. 7, **HEENEN**; § 316, Rn. 7.

⁸¹⁹ **FISCHER**, s. 31.

⁸²⁰ **KILIAN/BORSUM/HOFFMESITER**, Forschungsbericht, s. 105; **FISCHER**, s. 31.

⁸²¹ **KILIAN/BORSUM/HOFFMEISTER**, Forschungsbericht,; **FISCHER**, s. 32.

⁸²² **ERDEM**, Tele Çalışma, s. 101; **İKİZLER**, s. 191; **SOYSAL**, s. 137; **ALP**, Tele Çalışma, s. 818; **TAN**, s. 55; **MYLTYKBAYEVA**, s. 57; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 50; **AYDINÖZ**, s. 39; **AYDINLI**, İşyeri ve İşletme, s. 179. Kappus'a göre, çevrim içi (online) çalışma, yalnızca tele çalışanın gözetimi nedeniyle merkezi bilgisayarın ilgili bir programla donatıldığı ölçüde işçi statüsüne yol açar. Burada, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kapsamı, bir kılavuz olarak kullanılabilir. Ayrıca, teknik bağlantı, özellikle işverenin ekipmanına bağımlılık bağlamında işletmesel entegrasyon için önemlidir. Bunun yanı sıra, merkez ofisle olan teknik bağlantının ötesinde "*işçi*" kavramının genel özellikleri de incelenmelidir. **KAPPUS, Mathias**, Rechtsfragen der Telearbeit, Heidelberg, Decker&C. F. Müller, 1986, s. 145.

⁸²³ **ALP**, Tele Çalışma, s. 818; **DULAY**, s. 106-107. "*Tele-çalışan ile merkez ofis arasındaki iletişim çevrim içi (online) olarak gerçekleştiriliyorsa, tele-çalışan, iş ekipmanına erişimi olan harici kuruluştadır*

çevrim içi tele çalışmada, evde tele çalışanın işyeri bilgisayarı ile sürekli bağlantı kurmasının yanı sıra, işyerinde teknik araçlara (özellikle bilgisayara) ve diğer çalışanlara bağlı olarak iş görmesi de işverenin iş organizasyonuna entegrasyonun ve bağımlılık unsurunun göstergesidir⁸²⁴. Dolayısıyla, çevrim içi tele çalışmada tele çalışan işverenin iş organizasyonuna dâhil olmakta ve taraflar arasında kişisel ve hukuki bağımlılık kurulmaktadır⁸²⁵. Bu bakımdan, çevrim içi tele çalışmada bağımlılık ilişkisinin kurulduğuna ilişkin bir karinenin varlığı kabul edilebilecektir⁸²⁶. Anılan sebeplerle, çevrim içi tele çalışanlar işçi statüsünde ve dolayısıyla HAG'ın kapsamı dışında kabul edilmiştir⁸²⁷.

b. Çevrim Dışı (Offline) Tele Çalışmada

İşverenin çevrim dışı (offline) tele çalışma yapan çalışanını doğrudan gözetim ve denetim imkânı mevcut değildir⁸²⁸. Dolayısıyla, söz konusu tele çalışma biçiminde güçlü bir bağımlılık ilişkisi mevcut değildir⁸²⁹. Bu sebeple doktrinde, çevrim içi tele çalışmadan farklı olarak çevrim dışı tele çalışmada, bağımsız çalışma veya evde çalışmanın söz konusu olabileceği ileri sürülmüştür⁸³⁰. Alman Hukukunda da evde çevrim içi (online) tele çalışma yapanların, hukuki/kişisel bağımlılık ilişkisi içinde çalıştıkları ve evde çalışma yasaları (HAG) tarafından kapsama alınmayacakları; işverenin hukuki/kişisel bağımlılık ilişkisi bulunmayan çevrim dışı tele çalışanların ise, ekonomik bağımlılık ilişkisi içinde bulunmaları hâlinde evde çalışma mevzuatına

çalışır. Bu, bilgisayar ekranının başında oturan bir şirket çalışanından önemli ölçüde farklı değildir. ”. KILIAN/BORSUM/HOFFMEISTER, Forschungsbericht, s. 103.

⁸²⁴ LENK, s. 160-161; SCHMIDT/ KOBERSKI/TIEMANN/ WASCHER, § 2, Rn. 91; DULAY, s. 107. Doktrinde de çevrim içi tele çalışmada, işçinin, iş görme ediminin ifası sırasında işyeri ile bağlantı hâlinde kaldığından işverenin iş organizasyonuna dâhil olacağı ve işin işyerinde veya farklı bir mekânda yapılması arasında fark olamayacağı; çevrim dışı tele çalışmadaysa, işverenin denetim yetkisi devam ettiği sürece ve işçi işverenin iş organizasyonu altında iş görmeye devam ettiği sürece iş ilişkisinden ve işverene bağımlı çalışmadan söz edilebileceği ifade edilmiştir. Bkz. ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 660.

⁸²⁵ DULAY, s. 106-107.

⁸²⁶ ALP, Tele Çalışma, s. 818; DULAY, s. 106.

⁸²⁷ DULAY, s. 128.

⁸²⁸ HEENEN, § 316, Rn. 8; FIRAT, s. 29.

⁸²⁹ ERDEM, Tele Çalışma, s. 102; İKİZLER, s. 191; ALP, Tele Çalışma, s. 818; MYLTYKBAYEVA, s. 57; FIRAT, s. 29.

⁸³⁰ ERDEM, Tele Çalışma, s. 102; TAN, s. 55; İKİZLER, s. 191.

tabi oldukları, gerek hukuki/kişisel gerekse ekonomik bağımlılıklarının bulunmadığı hâllerde ise bağımsız çalışan statüsünde oldukları ileri sürülmekte idi⁸³¹.

Doktrinde yer alan bir başka görüşe göre ise, çevrim dışı tele çalışmada çalışanın işveren tarafından doğrudan denetlenme imkânı, çevrim içi tele çalışmaya nispeten zayıf olsa da bağlantının sürekli olmayıp gerektiğinde kurulması, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin niteliğini değiştirmeyecektir⁸³². Nitekim internet bağlantısının sürekli veya arada bir kurulması, yalnızca teknik bir husustur ve bağımlılık ilişkisini ayırt edici bir ölçüt değildir⁸³³. Çevrim dışı tele çalışmada da işin, program yapısı aracılığıyla içerik ve zaman açısından önceden belirlenmiş bir şekilde yürütülmesi, tele çalışanın işverenin talimatlarıyla bağlı olduğu anlamına gelmektedir⁸³⁴. Ayrıca, çevrim dışı tele çalışma durumunda, sistem uygun şekilde programlanırsa tele çalışanın işçi statüsünü haiz olup olamayacağı, performans ve davranış kontrolü yoluyla da belirlenebilir⁸³⁵. İşverenin bu bağlamda ara dinlenmelerin süresi ve sayısı ile çalışma süresinin yeri konusunda da belirlemeler yapması hâlinde, yönlendirme hakkının kullanılması zaten işçi statüsünü oluşturmaktadır⁸³⁶.

Sonuç olarak, çevrim içi ve çevrim dışı tele çalışma arasındaki fark, çevrim içi tele çalışmada merkez ofisin girdi sürecini zamana paralel olarak kaydetmesi, çevrim dışı tele çalışmada ise performansın ancak daha sonra kontrol edilebilmesidir. Ancak, teknik kontrol olanaklarındaki fark o kadar küçüktür ki tele çalışanların yasal sınıflandırılmasında buna dayalı bir ayırım yapılamaz⁸³⁷. İşverenin denetim yetkisi

⁸³¹ **WEDDE**, Telearbeit, Rn. 227; **ALP**, Tele Çalışma, s. 818; **KUBAN**, s. 59. “Çalışanın kendi işini organize etme özgürlüğüne ve işverenin sahip olduğu kontrol derecesine bağlı olarak, tele-çalışanın serbest meslek sahibi olarak sınıflandırılması gerekecektir. Bu durum, özellikle çevrim dışı (offline) çalışmalar bakımından geçerli olacaktır.” **WANK**, Arbeitnehmer, s. 293.

⁸³² **ALP**, Tele Çalışma, s. 819; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 51.

⁸³³ **DULAY**, s. 107; **ALP**, Tele Çalışma, s. 818; **GÜNAY**, s. 86; **AYDINÖZ**, s. 40; **YILDIRIM**, s. 101. Güney Erdoğan’a göre, tamamen çevrimdışı çalışmada dahi, söz konusu çalışma, bağımlılık var olduğu sürece “tele çalışma” sayılamasa da “uzaktan çalışma” olarak nitelendirilebilir. **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 36.

⁸³⁴ **HEENEN**, § 316, Rn. 8.

⁸³⁵ Bu durumda, performans ve davranış verilerini kendisi kaydetmeyen, ancak iş sonucunu ve çalışma süresini birbirine bağlı olarak değerlendiren bir izleme sistemi düşünülebilir. **SCHMIDT/ KOBERSKI/TIEMANN/ WASCHER**, § 2, Rn. 91. Ancak bu durumda, davranış ve performans kontrolü, geriye dönük olarak gerçekleştirilecektir. **HEENEN**, § 316, Rn. 8.

⁸³⁶ **SCHMIDT/ KOBERSKI/TIEMANN/ WASCHER**, § 2, Rn. 91.

⁸³⁷ **WANIÖREK**, s. 124-125.

teknik yollarla devam ediyor ise işyeri ile doğrudan bir bağlantı kurulmasa dahi, iş ilişkisinin varlığının devam ettiği kabul edilebilecektir⁸³⁸.

IX. Tele Çalışmada İşyeri

A. Genel Olarak İşyeri

İşyeri kavramı, iş hukukunun temel taşlarından birini teşkil etmektedir. Nitekim, işçi-işveren ilişkilerinde belirli konu ve kurumların, işyeri esas alınarak düzenlendiği görülmektedir⁸³⁹. Üstelik bu durum yalnızca bireysel iş hukuku bakımından geçerli olmayıp, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku boyutları bakımından da işyerinin önemi son derece yüksektir. Bu doğrultuda, tele çalışanın çalıştığı yerin işyeri niteliğinde olup olmadığının tespitinden önce, işyeri kavramının açıklığa kavuşturulması gerekir.

İşyeri, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin son cümlesinde, “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*” olarak tanımlanmıştır. Ancak işyerinin sınırlarının belirlenmesinde, yalnızca söz konusu düzenlemede belirtilen örgütü ele almak önemli sakıncalar yaratacağından, işyeri ile amaçsal ve yönetsel birlik içinde olan yerlerin de işyerinden sayılması gerekir⁸⁴⁰. Nitekim kanun koyucu da ilgili madde hükmünün 2. fıkrasında, “*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerlerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.*” düzenlemesine

⁸³⁸ **DULAY**, s. 107. “Çevrimdışı tele çalışanlar, zaman içinde ertelenen ancak yine de koordine edilmesi gereken işleri için işletmede mevcut teknik donanım ve diğer işletme çalışanlarına bağımlı olmaları durumunda (bazı durumlarda) iş organizasyonuna entegre edilebilirler.”. **LENK**, s. 161. “Çevrim dışı tele çalışanların, işçi olmadığı sonucuna varılmamalıdır.”. **KILIAN/BORSUM/HOFFMEISTER**, Forschungsbericht, s. 105. Kappus’a göre, çevrim içi (online) ve çevrim dışı (offline) bağlantı, işçi statüsünün belirlenmesi bakımından yeterli değildir. Bu bakımdan, bağımlılık yaratan diğer özellikler dikkate alınmalıdır. **KAPPUS**, s. 131.

⁸³⁹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 25. Özellikle engelli çalıştırma zorunluluğunda işyerinde çalışan işçi sayısının esas alınması, toplu iş sözleşmesi yetkisinin saptanmasında sendikanın işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil edip etmediğine bakılması örneklerinde olduğu gibi, iş yasalarında, bu yasaların işyerinde uygulanacağı belirtilmiş veya hükümlerin birçoğu işyeri göz önünde tutularak düzenlenmiştir. **KUTLU, Melis**, “4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından İşyeri Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 195-196, 2020, s. 1699-1700; **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 200; **DOĞAN YENİSEY**, Değişen Yapı, s. 178.

⁸⁴⁰ **AYDIN**, Bireysel, s. 95.

yer vermek suretiyle işyeri kapsamını genişletmiştir. Söz konusu düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, bağlı yerlerin aynı işyerinden sayılması üç koşula bağlanmıştır⁸⁴¹. Bu koşullardan ilki, ilgili yerlerin aynı işverene ait olması anlamına gelen “*hukuki bağlılık*”tır⁸⁴². İkinci koşul, belirli bir mal veya hizmet üretmek amacı ile yapılan işlerin bağlılığını, birbirlerini tamamlamalarını ifade eden “*işin niteliği yönünden bağlılık*”tır. Üçüncü ve son koşul ise mal ve hizmet üretimi işlerinin tek elden yönetilecek biçimde aynı yönetim altında örgütlenmiş olmasını ifade eden “*işin yönetimi bakımından bağlılık*” (yönetimde birlik) koşuludur⁸⁴³. Böylece hukukumuzda, bir işverenin mal ve hizmet üretimi için işin esas itibarıyla yapıldığı yer dışında farklı bir yeri kullanması durumunda, bunların tek bir işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağına tespitinde bakılacak ölçütler açıklığa kavuşturulmuştur⁸⁴⁴. Çalışma konumuz bakımından ise burada önem taşıyan husus, yönetimde birlik koşulu açısından, işin görüldüğü yerlerin aynı coğrafi alan içinde veya birbirine çok yakın olmasının aranmamasına karşın, bu yerler arasında “*yönetim birliği sağlanamayacak derecede uzaklık*” bulunması durumunda bunların “*bağımsız işyerleri*” olarak kabul edilmesinin gerekmesidir. Zira bu durumda, bu yerler her ne kadar aynı teknik amaca yönelmiş olsalar da ayrı bir örgütlenme zorunluluğu gerektirmektedirler⁸⁴⁵.

Kanun koyucu, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin son fıkrasında “*iş organizasyonu*” kavramını getirerek, bu organizasyona dâhil olan yerlerin işyeri kavramının kapsamına girmesini sağlamıştır⁸⁴⁶. Öyle ki ilgili madde hükmünün 3.

⁸⁴¹ **ÖZDEMİR**, Uzaktan Çalışma, s. 87.

⁸⁴² **AYDINLI**, Koruma Yükümlülükleri, s. 154.

⁸⁴³ Aynı yönetim altında örgütlenme, asıl işyeri ile aynı yönetim, mülkiyet (kira, intifa gibi şey üzerinde tasarruf araçlarından biri olabilir) ve organizasyon içinde hukuki birlikteliği ifade eder. **AYDINLI**, Koruma Yükümlülükleri, s. 154. Bağlı yerlerin aynı işyerinden sayılması için aranan koşullar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 202 vd.; **KUTLU**, İşyeri Devri, s. 1707 vd.

⁸⁴⁴ **GÜNAY**, s. 291. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 2005 yılında verilmiş bir kararda ise, bir yerin “*işyerine bağlı yer*” sayılması için işin ve o işle güdülen amacın daha iyi bir biçimde gerçekleşmesi konusunda, sözü edilen yerin işyeri ile faydalı bir bütünlük oluşturması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. YHGK, 5.10.2005, E. 2005/496; K. 2005/565, www.lexpera.com.tr (E.T. 20.04.2023).

⁸⁴⁵ **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 203; **GÜNAY**, s. 290.

⁸⁴⁶ **DULAY**, s. 147. Özdemir’e göre, iş organizasyonu kapsamındaki her yer artık “*işyeri*” olarak kabul edileceğinden, uzaktan çalışma türlerinde (tele çalışma ve evde çalışma) işyerinin neresi olduğunun tartışılması gereksizdir. Zira işverenin yalnızca, işyeri için bir yazışma adresi göstererek ve ancak gösterdiği adreste hiç işçi istihdam etmeyerek, tüm işçilerini uzaktan çalışma ile çalıştırması mümkündür. Bu bakımdan yazara göre önemli olan husus, uzaktan çalışanın yaptığı işin “*bağımlı çalışma*” mı yoksa “*bağımsız çalışma*” mı olduğunun tespitidir. **ÖZDEMİR**, Uzaktan Çalışma, s. 88. Uzaktan çalışanın çalışmasının “*iş organizasyonu*” kapsamında gerçekleştiği düşünüldüğünde, iş gördüğü yerin “*işyeri*” olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. **ERDAL**, s. 21-22.

fıkrasında, işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu ifade edilmiştir⁸⁴⁷. Böylelikle, çok farklı fiziksel birimleri, tek bir idari ve hukuki merkeze bağlama ihtiyacı, “*organizasyon*” kavramı ile aşılmıştır⁸⁴⁸.

Covid-19 pandemisi döneminde tele çalışmanın yaygınlaşma oranındaki büyüklük dikkate alındığında, işyerinin “*iş organizasyonu*” olarak nitelendirilmesi isabetli olmuştur⁸⁴⁹. Bununla beraber, işyerinin bir iş organizasyonu olarak nitelendirilmesi dikkate alınarak, uzaktan çalışmanın tanımında da düzenlemeye gidilmesi gerekir. Zira 4857 sayılı Kanunda, uzaktan çalışma, işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile “*işyeri dışında*” yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır. Oysaki burada yer alan “*işyeri dışında*” ifadesi, “*iş organizasyonu*” kavramı ile bağdaşmamaktadır⁸⁵⁰. Nitekim doktrinde de uzaktan çalışmada iş görme ediminin ifa edildiği yerin işverenin iş organizasyonu içinde yer alması durumunda, işyerinden sayılacağını ifade eden görüşler mevcuttur⁸⁵¹. Bu bakımdan, uzaktan çalışmaya ilişkin kanuni tanımda yer alan “*işyeri dışında*” ifadesinin, “*asıl işyeri dışında*” olarak düzeltilmesi veya tamamen kaldırılması gerektiği ileri sürülmüştür⁸⁵². Özellikle de evde tele çalışma dikkate alındığında, bu çalışma modelinde iş her ne kadar organizasyonel bütünlük içinde işçinin evinde görülmekte olsa da buraya (işçinin evine) teknik anlamda işyeri demek mümkün değildir. Daha genel bir ifadeyle belirtmemiz gerekirse, işin görüldüğü her yer, her zaman teknik anlamda işyeri sayılamaz; dolayısıyla, işyeri olarak kabul ve tescil ettirilemez. Bu sebeple, belirttiğimiz hususlar doğrultusunda özellikle uzaktan çalışma kavramına ilişkin özel bir düzenleme yapıp, bu kavramın yeniden tanımlanması yerinde olacaktır.

⁸⁴⁷ Doğan Yenisey’e göre, ilgili Kanun maddesi, bir yandan işyeri denilen birimin sınırlarını çizerken, diğer yandan farklı birimlerin tek işyeri olarak nitelendirilmesine yol açan iç bağa işaret eder. Bağlı yerlerin tanımında yer alan “*amaçta ve yönetimde birlik*” unsurları da bu iç baği sağlar. **DOĞAN YENİSEY**, İşyeri ve İşletme, s. 397.

⁸⁴⁸ **DOĞAN YENİSEY**, Değişen Yapı, s. 163.

⁸⁴⁹ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 57. Ayrıca işyerinin bir “*iş organizasyonu*” olarak tanımlanması, bağımlılık ilişkisinin tespitinde yaşanan güçlüklerin aşılmasına da yardımcı olmuştur. **DOĞAN YENİSEY**, Değişen Yapı, s. 178.

⁸⁵⁰ **ÖZDEMİR**, Uzaktan Çalışma, s. 88.

⁸⁵¹ İlgili görüşler için bkz. Böl. 1, Kıs. IX, Baş. (B).

⁸⁵² **ÖZDEMİR**, Uzaktan Çalışma, s. 88.

B. Tele Çalışma Türleri Bakımından İşyeri

Tele çalışmada iş görme edimi, tipik bir iş ilişkisindekinden farklı olarak, işverene ait geleneksel anlamdaki işyeri dışında ifa edilmektedir. Bu farklılık ise tele çalışmanın karakteristik özelliğini teşkil etmektedir. Bu bakımdan, tele çalışmada işyeri kavramının açıklığa kavuşturulması önem arz etmektedir. Öyle ki işyeri kavramının geleneksel anlamı, gitgide daha da yaygınlık kazanan evde çalışma ve tele çalışma gibi atipik istihdam modelleri ile uyum sağlayamamaktadır⁸⁵³. Özellikle de evde tele çalışma gibi tele çalışma biçimlerinde iş kazası konusunun en doğru şekilde ele alınması bakımından, tele çalışmada işyeri kavramının sınırlarının da doğru çizilmesi gerekmektedir⁸⁵⁴.

Doktrinde tele çalışmada işyeri kavramının, genel olarak merkez esaslı tele çalışma, evde tele çalışma ve gezici tele çalışma bakımından ayrı ayrı ele alındığı görülmektedir. Kanaatimizce de tele çalışmanın her bir şeklinin birbirinden farklı özellikler taşıması karşısında, böyle bir tasniflemeye başvurmak isabetli olacaktır.

1. Merkez Esaslı Tele Çalışmada

Mülga 1475 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde doktrinde yer alan bir görüş tarafından, merkez esaslı tele çalışmada işyeri kavramı, uydu büro ve komşu büro için ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu görüşe göre, bir işletmenin bütün önemli teknik donanımlarına sahip şubelere ayrılması şeklindeki organizasyon yapısı içinde bir uydu büro, bütün işlevi tek başına yerine getirebilecek şekilde kurulmuş ise, merkez işyeri ile aynı teknik amaca yönelik olmasına yani amaçta birliği sağlamasına rağmen “bağlı yer” sayılmaz. Zira bu durumda dahi, iş uydu büroda merkezi işyerinden tamamen

⁸⁵³ CİVAN, s. 552.

⁸⁵⁴ Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz’e göre, “işyeri” kavramının, farklı amaca yönelik müesseselerde farklı şekillerde tanımlanması gerekir. Zira 4857 sayılı Kanun ve 6356 sayılı Kanun uygulamaları bakımından bu kavram, “hukuki bir birim”i ifade ederken; 6331 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun uygulamaları bakımından “fiziki bir birim”i ifade etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **EKMEKÇİ, Ömer/KÖME AKPULAT, Ayşe/AKDENİZ, Ayşe Ledün**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 26-28. Yıldırım’a göre, 4857 sayılı Kanunda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde tele çalışanın ifa yerine, bu yerin asıl işyeri ile olan ilişkisine yönelik bir düzenleme yapılmalı; yapılacak kanuni bir tanımlama ile tele çalışmada işin ifa edilebildiği (ev, çalışma ofisi, kütüphane, kafe, otel odası vb.) yerler “tele işyeri” veya “mobil işyeri” adı altında kavramlaştırılmalıdır. **YILDIRIM**, s. 115-116.

bağımsız örgütlenerek yürütüldüğü (dolayısıyla yönetimde birlik sağlanmadığı) için uydu büronun “*bağımsız işyeri*” sayılması gerekir⁸⁵⁵. Buna karşın, bağımsız iş görmeyen bir veya birden fazla bölümün uydu büroda örgütlenmiş olması hâlinde, işin niteliği ve yürütümü bakımından bağıllığın mevcut olduğu kabul edilerek, bu uydu büronun merkezi işyerinden sayılması gerekir⁸⁵⁶. Söz konusu görüşe göre, komşu büroda işyeri kavramı ise yine iki açıdan ele alınmalıdır. Buna göre, komşu büro, merkezi organizasyonun çalışanların ikametgâhlarına yakın yerlerde bürolar kurularak bölünmesi şeklinde oluşturulmuş ise bu büro, işyerine “*bağlı yer*”dir. Buna karşın, komşu büronun, birden çok işyerine bağlı çalışanların hizmet gördükleri yer niteliğinde olması durumunda ise büronun tek bir işveren tarafından kurulup kurulmadığına bakılmalıdır. Öyle ki böyle bir durumda, komşu büro bir işveren tarafından kurulmuş ve başka işyerlerine bağlı çalışanların belirli zamanlarda makineleri kullanmalarına izin veriliyor (örneğin makinelerin kiralanması şeklinde) ise bu büronun işyerine “*bağlı yer*” olarak kabulü mümkündür. Ancak komşu büronun farklı işverenlerce ortaklaşa kurulmuş ve bir organizasyon altında bu işverenlere bağlı çalışanların bu büroda hizmet görüyor olması durumunda, bu yer “*bağımsız bir işyeri*” sayılmalıdır⁸⁵⁷.

Doktrinde yer alan bir başka görüş uyarıncaysa, tele çalışma ilişkisinde işin yapıldığı yer, “*asıl işyerine bağlı yer*” olarak kabul edilmelidir⁸⁵⁸. Zira bu görüşe göre,

⁸⁵⁵ Benzer şekilde Aydınli’ya göre de tele çalışmada işin görüldüğü yer, bir büroda veya donanım merkezinde yapılan işlerin aynısını bağımsız olarak yapmaya elverişli ise, burası ayrı bir işyeri olarak kabul edilecektir. Buna karşın, burada yapılan işler, merkez işyerindeki işlerin niteliği ve yürütümü bakımından yardımcı ve tamamlayıcı işlerden ise, burası işletmeye bağlı bir işyeri olarak kabul edilmelidir. **AYDINLI**, İşyeri ve İşletme, s. 184.

⁸⁵⁶ **EYRENCİ**, Tele Çalışma, s. 207-208. Özkan’a göre, “*uydu ofisler*” bir şubenin mevcudiyeti için aranan “*merkeze bağlı olma*” unsuru gibi unsurları taşıdıklarından, bu yerler şube niteliğinde olabilir. Bununla beraber, şube niteliğinde olsun olmasın, tele çalışmanın yapıldığı uydu ofis, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrası uyarınca “*işyerine bağlı yer*” olarak nitelendirilmekte ve işyeri kapsamında kabul edilmektedir. **ÖZKAN**, s.171-173. Aydınöz’e göre de uydu büro gibi yerler, işverence örgütlenen ve onun inisiyatifi altında olan yerlerdir. Bu bakımdan, paylaşımlı işyeri (tele merkez) ve uydu büro gibi yerlerin, işveren tarafından örgütlenen bir iş organizasyonunun parçasını teşkil etmesi hâlinde, bu yerler işyeri kapsamında değerlendirilmelidir. **AYDİNÖZ**, s. 55.

⁸⁵⁷ **EYRENCİ**, Tele Çalışma, s. 208.

⁸⁵⁸ **AYDINLI**, Koruma Yükümlülükleri, s. 157. Aynı yönde bkz. **CİVAN**, s. 553. Şanlı’ya göre, işveren tarafından örgütlenen ve iş organizasyonunun bir parçası olan paylaşımlı işyerleri (tele merkezler) ve uydu bürolar işyeri olarak kabul edilmelidir. **ŞANLI**, s. 59. Pehlivan’a göre de işverenin mal veya hizmet üretimine doğrudan veya dolaylı katkı sağlamak amacıyla iş görme ediminin işçinin evinde veya kararlaştırılan farklı bir mekânda gerçekleştirilmesi durumunda, belirtilen yerler “*işverenin iş organizasyonundaki işyerine bağlı yerler*” kabul edilecek; uzaktan çalışmanın organizasyon unsuru gerçekleşmiş olacaktır. **PEHLİVAN**, s. 246. Tele çalışmanın yapıldığı merkez, köy ve büroların asıl işin yapıldığı yerin dışında kalmakla birlikte, amaç ve yönetim bakımından asıl işyerine bağlı olması

işverene ait asıl işyerinde yapılan çalışma ile işverenin emriyle işyeri dışında çalışmaya giden işçinin işini yaptığı yer arasında bir fark yoktur. Bununla beraber, işverenin merkez işyeri dışında iş görülen yerin “bağımlı bir işyeri” mi yoksa “bağımsız bir işyeri veya işletme (organizasyon)” mi olduğu, burada yapılan işin niteliğine göre şekillenecektir. Konuya ilişkin kanaatimiz bakımından çalışmamızda tekrara düşmemek adına, burada görüşümüzü çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ifade ettiğimizi belirtmekle yetinmeyi uygun bulduk⁸⁵⁹.

2. Evde Tele Çalışmada

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, evde tele çalışmada, işçi yer bakımından işverenin merkez işyerinden uzakta olsa da organizasyon bakımından işyerinden tamamen uzaklaşmış sayılmaz⁸⁶⁰. Dolayısıyla, tele çalışanın iş görme edimini ifa ettiği evi de işverenin iş organizasyonu kapsamında kaldığından, hukuken işyeri niteliği taşımaktadır⁸⁶¹. Zira herhangi bir yer işverenin örgütlediği, çerçevesini çizip organize ettiği iş organizasyonu içinde yer alıyorsa, işyerinden sayılacaktır⁸⁶². Buna göre, “iş organizasyonu” kavramı, işverenin fiilen yönetim hakkını kullanmasa da kurduğu organizasyon içinde yer alan tüm yerlerin işyerinden sayılmasını gerektirecek bir anlamı haizdir⁸⁶³. Nitekim 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrasında yer alan düzenleme karşısında, işverence gerçekleştirilen bir organizasyon çerçevesinde bir iş sözleşmesiyle tele çalışma yapan kimseleri “tele çalışan” (tele işçi); işin yapıldığı yeri

nedeniyle işyeri kavramına dâhil olduğu yönündeki görüşü için ayrıca bkz. ÜNER, s. 120-121, s. 124. Uzaktan çalışma merkezlerinin, işçi ve işveren bakımından “işyeri” olarak kabul edildiği yönünde ayrıca bkz. YAYVAK NAMLI, s. 223.

⁸⁵⁹ Bkz. Bkz. Böl. 1, Kıs. IX, Baş. (B), Alt Baş. (4).

⁸⁶⁰ EYRENCİ, Tele Çalışma, s. 206.

⁸⁶¹ ÖZKAN, s. 171; ALTUN, s. 73. Tuncay’a göre, evde tele çalışma modeliyle çalışan kişi, bilişim teknolojisi sayesinde fiziken olmasa da sanal olarak işverenle temas hâlinde ve işini adeta işyerinde sürdürmektedir. TUNCAY, Evden Çalışma, s. 26. OECD modelinin 2017 güncellemesinde de bir yerin işyeri teşkil etmesine ilişkin olarak verilen örnekler arasında ev ofise (home-office) de yer verilmiştir. Bununla birlikte, bir işin belirli bir kısmının ev ofiste yapılması, işin evde yapılmasında sürekliliğin olmaması veya işletmenin faaliyetlerinin devamlılığı bakımından işin home office çalışma modeliyle yürütülmesi zorunluluğunun bulunmaması durumlarında, söz konusu mekân işletmenin emrinde kabul edilmeyecektir. TURNA, s. 236.

⁸⁶² SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 204; AYDIN, Tele Çalışma, s. 369; CİVAN, s. 552; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 95; TEKERGÜL, Mehmet, İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları, Kadir Has Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Erdem ÖZDEMİR, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010, s. 19-20; ÖZDEMİR, Uzaktan Çalışma, s. 88; ÖZKAN, s. 166.

⁸⁶³ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 204; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 100-101. Atipik iş sözleşmelerinde, sıkı bir bağımlılık unsuru aranmamakta; çalışanın işverenin iş organizasyonu içinde çalışması kendisinin “işçi”, çalıştığı yerin ise “işyeri” olarak kabulünde yeterli görülmektedir. ŞERMET, s. 144.

ise “tele işyeri” olarak nitelendirmeyi engelleyen bir düzenleme bulunmamaktadır⁸⁶⁴. Ayrıca ilgili Kanun maddesinin gerekçesinde “...teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, işveren, kurulan “iş organizasyonunu” işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkra olarak “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü eklenmiştir.” ifadesine yer verildiği görülmektedir⁸⁶⁵. Doktrinde, söz konusu ifadede yer verilen “işçinin evine” ibaresinin de tele çalışanın evinin işyeri sayılması gerektiği yönündeki görüşü destekleyici nitelikte olduğu ifade edilmiştir⁸⁶⁶. Buna göre, ilgili madde gerekçesi doğrultusunda, evde tele çalışma gibi işin evde görüldüğü uzaktan çalışma biçimlerinde, işçinin iş görme edimini yerine getirdiği evi de işverenin iş organizasyonu içinde yer aldığı takdirde, “işyeri” olarak kabul edilmelidir⁸⁶⁷. Bununla birlikte doktrinde, evde çalışan

⁸⁶⁴ **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 370.

⁸⁶⁵ Hem söz konusu madde hükmünün gerekçesinde hem de 4857 sayılı Kanunun genel gerekçesinde, dünyada yaşanan değişim ve gelişimle birlikte, “işyeri” kavramının daha geniş biçimde ele alınması gerektiğine işaret edilmiştir. Kara’ya göre, bu Kanunda yer alan “işyeri” tanımı, gerekçeleriyle birlikte değerlendirildiğinde, kanun koyucunun uzaktan çalışmada işin görüldüğü yeri “işyeri” olarak kabul etme eğiliminde olduğu söylenebilecektir. **KARA**, s. 33.

⁸⁶⁶ **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 370. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, “iş organizasyonu” kavramı, işverenin yönetim hakkını yeterince kullanmamakla birlikte, örgütlediği ve organize ettiği tüm yerlerin işyerinden sayılmasını gerektirecek bir kavram olarak düşünülmüştür. Bu bakımdan, evde tele çalışmada da işverenin yönetim hakkı ve bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına karşın, yapılan çalışma işverenin iş organizasyonu içinde yer aldığından bu çalışmalar da “işyerinde” yapılmış sayılmalıdır. **TEKERGÜL**, s. 20. Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göre, evde yapılan tele çalışmanın işverenin iş organizasyonu içerisinde kabul edilmesinin gerekmesine karşın, bu durum evde tele çalışanın evinin de işyeri olarak kabul edilmesinin gerekmesi sonucunu doğurmaz. **AYDINÖZ**, dn. 150, s. 56; **DOĞAN YENİSEY**, İşyeri ve İşletme, s. 85.

⁸⁶⁷ **CİVAN**, s. 552-553. **KARA**, s. 34-35. Doktrinde de 4857 sayılı Kanundaki “işyeri” kavramına göre, geleneksel anlamda evde çalışma bakımından da çalışanın evinde iş görmesi durumunda, işin görüldüğü evin işverenin iş organizasyonu kapsamında olduğu için “işyeri” sayılacağı kabul edildiği ifade edilmektedir. Bkz. **TURNA**, s. 214-215.

bir işçinin çalıştığı kısmın, evin bir bölümü olarak işverenin işyeri kapsamında kabul edilmesinin yerinde olacağına ilişkin ayrı bir görüş daha ileri sürülmüştür⁸⁶⁸.

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, evde tele çalışmada, tele çalışan “işçi” niteliği kazandığı ölçüde, işi ifa ettiği evi de “işyeri” niteliğini kazanacaktır⁸⁶⁹. Doktrinde yer alan aksi görüşe göreyse, tele çalışanın işçi niteliğini kazanması, tele çalışmanın yapıldığı yerin işyeri olarak nitelendirilmesini gerektirmez. Söz konusu görüşe göre, tele çalışanın iş görme edimini yerine getirdiği evinin ve sair yerlerin, işverence örgütlenen iş organizasyonu kapsamında işyeri olarak kabul edilmesi mümkün değildir⁸⁷⁰. Zira işverene ait iş organizasyonu bakımından “iş” ve “işyeri” arasında bir ayırım yapılması gerektiğini ileri süren bu görüşe göre, tele çalışanın yürüttüğü iş her ne kadar işyerindeki asıl işle aynı amaca hizmet etmekte ve bu işin idaresi kısmen de olsa işverenin inisiyatifinde olsa bile, işin yerine getirildiği yer işverenin idaresinin tamamen dışında kalmaktadır. Bu bakımdan yalnızca, işin görüldüğü yer bakımından işverene ait iş organizasyonu kapsamında olan uydu büroların, işyerine bağlı yer olarak kabul edilmesi gerekir⁸⁷¹. Bununla birlikte, evde tele çalışanın evi, her ne kadar işyeri niteliği taşımasa da yine de iş hukuku kurallarının uygulanması gereken bir alan olarak görülmelidir⁸⁷². Ayrıca işverenin hüküm ve tasarrufu dışında kalan bu tip çalışma yerleri bakımından, işverenin yükümlülüklerini

⁸⁶⁸ GÜNAY, s. 434. Ayrıca, konuyu geleneksel anlamda evde çalışma bakımından ele alan yazara göre, aynı teknik amaca yönelmiş işçilerin aynı işverenin yönetiminde bulunması durumunda, işçilerin kendi evlerinden veya belirledikleri başka bir yerden iş görmeleri, bu yerlerin ayrı bir işyeri olarak değil, “işyerine bağlı olan yerler” olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bkz. GÜNAY, s. 292. Zehiroğlu’na göre de evin tamamı yerine yalnızca (evde) iş görülen yer, “işyeri” olarak kabul edilmeli ve çalışılan süre içerisindeki iş görülen yerde gerçekleşen kazalar 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca “iş kazası” olarak değerlendirilmelidir. ZEHİROĞLU, s. 73. Yayvak Namlı’ya göre de evin işe özgülenen bölümü “işyeri” niteliği kazanacaktır. YAYVAK NAMLI, s. 279.

⁸⁶⁹ TUNCAY, Hizmet Akdi, s. 28.

⁸⁷⁰ AYDINÖZ, s. 56. Benzer yönde bkz. TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA, s. 1535.

⁸⁷¹ AYDINÖZ, s. 56-57. Evde çalışanların ve tele çalışanların, işverenin dar anlamdaki işyeri dışında kalan ve iş görme edimlerini yerine getirdikleri evlerinin veya kendi seçtikleri başka bir yerin, “işyerine bağlı yer” olarak kabul edilmesi gerektiğine ilişkin aksi görüş için bkz. CİVAN, s. 553.

⁸⁷² DULAY, s. 150-151; AYDINÖZ, s. 57; ARSLAN, s. 48. Erafşar’a göre de günümüzde yaygınlaşan bilişim teknolojileri nedeniyle iş organizasyonu işçinin evinde kurulabilmektedir. Ancak evin işyeri niteliğinden ziyade iş hukukunun uygulanabilirliğinin incelenmesi gerekmekte olup, bu noktada zorunlu karantina uygulaması sebebiyle evden çalışan işçinin evi, işyeri olarak nitelendirilemez. ERAFŞAR, Evden Çalışma, s. 281. Üner’e göre de mobil tele çalışma ve evde tele çalışmada işin görüldüğü yerin genellikle işverenin idaresinin dışında bulunması nedeniyle, mobil tele çalışmada işçinin iş gördüğü yerlerin ve evde tele çalışmada da işçinin evinin “işyeri” olarak kabul edilmesi kolay değildir. Ancak işçinin evinin işyeri sayılmadığı hâllerde dahi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin yükümlülüklerinin devam ettiği kabul edilmelidir. ÜNER, s. 121-124.

yerine getirmesi ve işçinin iş mevzuatında yer alan düzenlemelerden yararlanabilmesi amacıyla birtakım yöntemler geliştirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir⁸⁷³.

3. Gezici Tele Çalışmada

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, evde tele çalışmada olduğu gibi, gezici tele çalışmada da tele çalışanın çalışma yeri “işyeri” olarak nitelendirilemez⁸⁷⁴. Zira bu tele çalışma modelinde de iş her ne kadar işverenin iş organizasyonu içinde görülmekteyse de işin ifa yeri bakımından işverenden ayrılma söz konusudur. Ancak, yine evde tele çalışmada olduğu gibi, burada da tele çalışanın çalışma yerinin “işyeri” olarak nitelendirilemeyecek olmasına karşın, iş hukuku kurallarının uygulanacağı bir alan olarak kabulü gerekir. Bu bakımdan, işçinin işyerinde bulunması veya fiilen çalışmaya başlaması olgularına bağlı olarak içeriği belirlenen kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve iş güvencesinden yararlanma gibi hususlarda, hukuki anlamda işyerinin bulunmadığı gezici tele çalışma ve evde tele çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler yapılmalıdır⁸⁷⁵.

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre, uzaktan çalışmada işin görüldüğü yerin “işyeri” olarak değerlendirilmesi bakımından iş organizasyonu içinde esasen herhangi bir ayrıma gitmeye yoktur. Zira “iş organizasyonu” kavramı, bu organizasyon içinde yer alan unsurların “işyeri” sayılmalarını gerektirir ve iş hukukunda benimsenen “işyerinde teklik ilkesi⁸⁷⁶” gereği, “işyeri” olarak tabir edilen bütünün tüm parçalarına, arada hiçbir fark olmaksızın, iş mevzuatı hükümleri uygulanır⁸⁷⁷. Öyle ki tele çalışmada da işyeri fiziksel varlığını kaybetmiş olsa da platform modeli çalışmadan farklı olarak tamamen bir ağa (networke) dönüşmüş değildir⁸⁷⁸.

⁸⁷³ AYDINÖZ, s. 57.

⁸⁷⁴ AYDINÖZ, s. 56-57. Evde tele çalışma ve gezici tele çalışmada işin yürütüldüğü yerin işyeri olarak kabulünde kesin çizgilerle bir ayrıma girmekten ziyade, her somut olayın özellikleri dikkate alınarak bir tespit yapılmasının gerektiği yönünde bkz. ŞANLI, s. 59.

⁸⁷⁵ Kandemir’e göre, sabit bir mekânda çalışmayan tele çalışanlar bakımından, bunların belirli bir işyerine aidiyetlerinin saptanması gerekir. KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 101.

⁸⁷⁶ Asıl işyerinden başka bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da bir bütün olarak tek bir işyeri sayılır. Burada kanun koyucu, “örgütte birlik” ilkesini benimsemiştir. AYDINLI, Koruma Yükümlülükleri, s. 153.

⁸⁷⁷ KARA, s. 34; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 205.

⁸⁷⁸ Doğan Yenisey’e göre, platform modeli çalışmada, iş görülen yer işyerinin bir parçası olarak kabul edilse bile, bu birimler “geçici” olarak işverenin iş organizasyonunun içine girip-çıkılmaktadır. Bu bakımdan, işyerinin bünyesinde bulunan “süreklilik unsuru” sağlanmamaktadır ve işyeri, tamamen bir

4. Tele Çalışma Türlerinde İşyeri Kavramının Belirlenmesine İlişkin Kanaatimiz

Kanımızca, tele çalışmada işyeri kavramını tele çalışma türleri bakımından ayrı ayrı ele almak, tüm bu çalışmaların birbirinden farklı özellikler taşıması sebebiyle isabetli olacaktır. Öncelikle merkez esaslı tele çalışma bakımından belirtmemiz gerekirse, gerek uydu büroda gerekse komşu büroda iş görme ediminin ve bu büroların düzenlerinin ana işyeri tarafından belirlendiğini ve bu merkezlerin işverene ait işyerlerini teşkil ettiğini çalışmamızda daha önce de ifade etmiştik⁸⁷⁹. Çok istisnai de olsa bu merkezlerin bağımsız olarak örgütlendiği ve burada çalışanların işverenin iş organizasyonu dâhilinde iş görmemekte olduğu durumlarda ise paylaşımlı işyerinin (tele merkezin) işyeri olarak kabul edilemeyeceği açıktır. Bu bakımdan konumuz açısından asıl sorun doğuran husus, evde tele çalışmada ve gezici tele çalışmada işyeri kavramıdır.

Evde tele çalışma bakımından, tele çalışanın iş görme edimini ifa ettiği evinin de işverene ait iş organizasyonu kapsamına gireceğine şüphe yoktur. Ancak, işverenin iş organizasyonu kapsamına giren tüm yerlerin işyerinden sayılacağı görüşü, bu tele çalışma biçimi bakımından uygun olmayacaktır. Zira tele çalışanın evinin “işyeri” olarak nitelendirilmesi durumunda, gerek 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun⁸⁸⁰ 3. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendi (kaza ile zarar arasında illiyet de bulunuyorsa) gerekse 5510 sayılı Kanunun⁸⁸¹ 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi gereğince, tele çalışanın evinde gerçekleşen kazaların doğrudan iş kazası olarak sayılması gerekecektir. Oysaki tele çalışanın gördüğü işle hiçbir ilgisi olmayacak şekilde, örneğin gece vakti evde kendisine su koyarken bardağın kırılmasıyla elini kesmesi veya ocağı açık unutması sebebiyle çıkan yangında yararlanması gibi

sistem hâline dönüşmüştür. Özetle, bu çalışma biçiminde “işyeri”, hukuk normunun uygulanmasında bir bağlama noktası niteliğini haiz değildir. **DOĞAN YENİSEY**, Değişen Yapı, s. 173-174. Aydınli’ya göre de işyeri ve işletme, bir “organizasyon” olmakla birlikte, bu organizasyonun az-çok devamlılığı olması gerekir. Sonuç olarak yapılan işin, “düzenli ve sürekli” bir organizasyon içinde yapılması gerekir. **AYDINLI**, Koruma Yükümlülükleri, s. 152. Aynı yönde bkz. **KARA**, s. 33.

⁸⁷⁹ Bkz. Böl. 1, Kıs. II, Baş. (A), Alt Baş. (2, a).

⁸⁸⁰ 20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (RG. 30.06.2012-S. 28339).

⁸⁸¹ 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (RG. 16.06.2006-S. 26200).

durumların, iş kazası olarak nitelendirilmesi uygun olmayacaktır⁸⁸². Kanımızca, burada ilk olarak, yapılacak evde tele çalışma sözleşmesinde, işin görüleceği yerin açık bir şekilde sınırlandırılması bir çözüm yolu olarak düşünülebilir⁸⁸³. Ancak bu sınırlandırma, esnek bir çalışma modeli olan tele çalışma bakımından yine sorun yaratacak niteliktedir. Zira işçiye veya evine ilişkin özel bir durum (örneğin, evin bir odasının dolu olması, tadilatla olması veya hasta olması sebebiyle daha sıcak veya uygun bir odada çalışmak istemesi vb.) sebebiyle, sözleşmede getirilen sınırlandırmaya uyulması uygulamada çok da yaygın şekilde görülemeyecektir. Bu bakımdan, evde tele çalışan işçinin evinin “işyeri” olarak nitelendirilemeyeceğini ancak buranın da iş hukuku kurallarının uygulanacağı bir alan olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri süren görüşü benimsemek kanımızca isabetli olacaktır⁸⁸⁴.

Gezici tele çalışma modeli bakımındansa, türünün sürekli veya geçici olarak işçinin çalışma yerinin değişmesini gerekli kıldığı yapı ve montaj işleri, turist rehberliği, seyyar satıcılık gibi işlerin yanı sıra gezici tele çalışmada da işin görüleceği yerin her seferinde işveren tarafından belirleneceği kabul edilmektedir⁸⁸⁵. Nitekim çalışmamızda daha önce de ifade ettiğimiz üzere, bu tele çalışma modelinde, müşteri

⁸⁸² Evin kategorik olarak “işyeri” kabul edilmesi sonucunda evde meydana gelen her kazanın “iş kazası” kabul edileceği, ancak bunun hakkaniyete aykırı olacağı; uzaktan çalışmada meydana gelen her kazanın iş kazası olarak değerlendirilemeyeceği ve burada uygun illiyet bağının da aranması gerektiği yönünde ayrıca bkz. **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 92, s. 145. Arslan’a göre de işçinin evinin “işyeri” olarak nitelendirilmesi, işin “işyeri dışında” ifa edilmesi ile tipik iş ilişkisinden farklılaşan evde tele çalışmanın doğasına aykırılık teşkil edecek olmasının yanı sıra işin ifası sırasında gerçekleşip gerçekleşmediği önem teşkil etmeksizin evde meydana gelen her kazanın sosyal güvenlik hukuku açısından “iş kazası” olarak değerlendirilmesine de yol açacaktır. **ARSLAN**, s. 47-48. Zehiroğlu’na göre, uzaktan çalışma işveren tarafından oluşturulmuş “iş organizasyonu” çerçevesinde görülmektedir ve bu hâlde, evde çalışan işçiye verilen ekipmanın arızalı olması nedeniyle çıkan yangında yaralanan işçinin geçirdiği kaza “iş kazası” olarak değerlendirilecektir. **ZEHİROĞLU**, s. 71.

⁸⁸³ Terzioğlu ve Kahraman Usta’ya göre de uzaktan çalışma ilişkisinin tarafları arasında, evin belirli bir alanının çalışma yeri olarak ve belirli saatlerin de çalışma saati olarak belirlenmiş olması, özellikle bu çalışma biçiminde iş kazası konusunun açıklığa kavuşturulması bakımından fayda sağlayacaktır. **TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA**, s. 1535.

⁸⁸⁴ Evden çalışma modelinin vergilendirilmesi bakımından da birtakım sorunlarla karşılaşılması muhtemeldir. Öyle ki doktrinde de 23.09.2023 tarih ve 2002/3 Sıra No.lu VUK İç Genelgesi uyarınca, ev ofis olarak kullanılan yerlerin, vergi hukukunda “işyeri” olarak kabul edildiği; VUK tasarisının 129. maddesinde yer alan “işyeri” tanımının kapsamında “ev ofis” kavramına da yer verildiği; tüm bu düzenlemelere karşılık, ev eksenli bir ofiste vergi incelemesi yapılması durumunda, vergi inceleme elemanlarına, kişisel yaşam alanlarının nerelerden ibaret olduğunun ve çalışma alanının neresi olduğunun belirtilmesinin ve bu durumun, mutlaka inceleme tutanağına geçirilmiş olmasının; aramalı inceleme yapılması durumundaysa, hem kişisel kullanım alanı hem de ofis için ayrı ayrı arama kararı verilmiş olmasının; arama kararının yalnızca iş alanı için söz konusu olması durumundaysa, kişisel alanlara yönelik arama yapılamayacağının kabulünün gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. **TURNA**, s. 233 vd.

⁸⁸⁵ **ÖZKAN**, s. 180.

ziyaret planı gibi hususları belirleme yetkisi işverene aittir⁸⁸⁶. Dolayısıyla, işveren tarafından belirlenmiş ve işverenin iş organizasyonu kapsamında gezici tele çalışan tarafından işin ifa edildiği yerlerin, “işyeri” olarak değerlendirilmesi gerekmektedir⁸⁸⁷.



⁸⁸⁶ Bkz. Böl. 1, Kıs. VIII, Baş. (C), Alt Baş. (1, c).

⁸⁸⁷ Alman Hukukunda “işyeri” teriminin, mobil çalışma hâlinde, mekânsal anlamda değil, işlevsel olarak anlaşılması gerekir; dolayısıyla, çalışanların mobil çalışma yapmaları hâlinde de “işyerinde” çalıştıkları kabul edilir. **YAYVAK NAMLI**, s. 20.

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN TELE ÇALIŞMA

I. Tele İş Sözleşmesinin Yapılması, Şekli ve Düzenlenmesi

A. Sözleşme Türünü Seçme Özgürlüğü

4857 sayılı Kanunun 9. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, *“Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla ihtiyaçlarına göre düzenleyebilirler.”*. Söz konusu maddenin 2. fıkrası uyarınca, *“İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.”*. İlgili Kanun maddesinde yer verilen *“ya da diğer türde”* ifadesinden tarafların, bu Kanunda belirtilen iş sözleşmesi türleriyle sınırlı olmadığı ve doktrinde *“yeni istihdam türleri”* olarak da adlandırılan uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi gibi atipik iş sözleşmeleri akdetmekte serbest oldukları anlaşılmaktadır⁸⁸⁸. Bunun yanı sıra, 6098 sayılı Kanunun 26. maddesi uyarınca, *“Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.”*.

6098 sayılı Kanun kapsamında, evde hizmet sözleşmesinde, evde çalışanın çalıştırılma biçimi esas alınarak sözleşmenin türüne ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili Kanunun 468. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, *“İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir.”*. Söz konusu madde hükmünden anlaşılabacağı üzere, işçinin aralıksız çalıştırıldığı durumda, evde çalışma sözleşmeleri kural olarak belirsiz süreli kabul edilir⁸⁸⁹. Ancak, ilgili hükmün sonraki kanun içinde yer alması ve genel kanun içindeki özel kural niteliği taşıması sebebiyle, evde çalışma (hizmet) sözleşmesinin tarafları 4857 sayılı Kanunun 11. maddesinin 1. fıkrasında yer alan sınırlamalara bağlı olmaksızın sözleşmelerini belirli süreli kurabileceklerdir⁸⁹⁰. Buna karşılık, tele çalışma sözleşmesi bakımındansa, 6098 sayılı Kanun kapsamında bu sözleşme biçimine ilişkin

⁸⁸⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 185; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 59; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 90; TAN, s. 12; KARA, s. 23.

⁸⁸⁹ EREN, N. 1971.

⁸⁹⁰ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 289; TOMBAŞ, dn. 988, s. 302; ARSLAN, s. 15-16.

özel bir düzenlemeye yer verilmediğinden, objektif nedenler bulunmadıkça tele çalışma sözleşmesinin belirli süreli kurulamayacağı ve belirsiz süreli kurulmuş kabul edileceği söylenebilir⁸⁹¹.

B. Tele İş Sözleşmesinde Tarafların Ehliyeti

Uzaktan çalışma bakımından mevzuatımızda herhangi bir özel sınırlandırmaya yer verilmemiştir⁸⁹². Dolayısıyla, 6098 sayılı Kanunun 1. maddesinin 1. fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Bu maddeye göre, sözleşme, tarafların iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamalarıyla kurulmaktadır. Söz konusu maddenin ikinci fıkrasına göreyse, bu beyanlar açık olabileceği gibi örtülü de olabilir. Yine, bu beyanların, kanuni veya iradi temsilci aracılığıyla yapılması mümkündür⁸⁹³. Dolayısıyla, tarafların ehliyetine ilişkin herhangi bir ek sınırlandırma öngörülmemiş olan tele çalışma sözleşmesinin kurulması için de tele çalışan ve işverenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları aranacaktır. Tele çalışma sözleşmesi da dâhil herhangi bir iş sözleşmesinin geçerli bir biçimde kurulabilmesi için ise, tarafların bu sözleşmeyi yapabilmeye hukuken ehil olmaları gerekir⁸⁹⁴. Diğer bir ifadeyle, hak ve fiil ehliyetine sahip kişiler, iş sözleşmesi yapma ehliyetine de sahip olacaktır⁸⁹⁵. Bu bakımdan, yapılan tele çalışma sözleşmesinin geçerliliği için hem tele çalışanın hem de işverenin hak ve fiil ehliyetine sahip olması aranmalıdır⁸⁹⁶.

Borçlar hukuku alanındaki sözleşme özgürlüğü kuralı her ne kadar iş ilişkileri bakımından geçerli olsa da bu kural, işçileri koruma kaygısıyla önemli sınırlamalara tabi tutulmuştur⁸⁹⁷. Bu doğrultuda, iş mevzuatımızda, işçinin yaşı, cinsiyeti, sağlık

⁸⁹¹ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 292; TOMBAŞ, dn. 988, s. 302. 4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde öngörülen uzaktan çalışma sözleşmesi, sözleşme konusu çalışmanın niteliği gereği belirsiz süreli olabileceği gibi, 11. maddedeki objektif nedenleri taşıması hâlinde belirli süreli olarak da yapılabilir. ÖNCÜ, s. 123; ŞANLI, s. 47. Portekiz Hukukunda ise 83/2021 sayılı Kanunun 167. maddesinin 1. fıkrasında, tele çalışma sözleşmesinin belirli veya belirsiz bir süre için yapılabileceği açıkça ifade edilmiştir. İlgili maddenin 2. fıkrasına göreyse, tele çalışma sözleşmesinin belirli bir süre için yapılması hâlinde, bu sürenin altı ayı geçemeyeceği ve ilgili sözleşmenin taraflarından birinin sözleşme süresinin bitiminden 15 gün öncesine kadar sözleşmenin yenilenmesini istemediğini yazılı olarak beyan etmemesi durumunda, tele çalışma sözleşmesinin eşit süreler için kendiliğinden yenileneceği öngörülmüştür.

⁸⁹² ÖNCÜ, s. 74.

⁸⁹³ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 93.

⁸⁹⁴ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 327; ŞANLI, s. 45. Sözleşmelerin geçerlilik koşulları bakımından tarafların ehil olması ve ehliyet türlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. GEMİCİ FİLİZ, Beste, Türk İş Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Geçersizliği, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Danışman: Nurşen CANIKLIOĞLU, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2024, s. 21 vd.

⁸⁹⁵ AYDIN, Bireysel, s. 115.

⁸⁹⁶ ALTUN, s. 68

⁸⁹⁷ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 332.

durumu ve yabancı olup olmaması esas alınarak iş sözleşmesinin kurulmasına yönelik birtakım sınırlamalar düzenlenmiştir.

Bu noktada, yabancıların Türkiye’de tele çalışma yapabilmesinin mümkün olup olmadığı sorusu akla gelmektedir. Yabancıların Türkiye’de çalışması kural olarak çalışma iznine tabidir⁸⁹⁸. 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun⁸⁹⁹ 6. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, “*Bu Kanun kapsamında yer alan yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışmaları ve çalıştırılmaları yasaktır.*”. Söz konusu Kanun kapsamında yabancıların uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalışmasına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu sebeple, yabancıların Türkiye’de tele çalışma sözleşmesiyle çalışması bakımından herhangi bir engel bulunmadığı söylenebilecektir⁹⁰⁰. Bununla beraber, tele çalışmanın zaman ve mekân sınırlaması olmaksızın yapılabileceği dikkate alındığında, ülke sınırları dışında bulunan bir yabancı, tele çalışma sözleşmesiyle çalışması durumunda hangi hukuk kurallarına tabi olacağı konusunda açıklık yoktur⁹⁰¹. Bu bakımdan doktrinde, konuya ilişkin olarak denetimlerin veya bir kanuni düzenlemenin yapılması çözüm yolu olarak ileri sürülmüştür⁹⁰². Kanaatimizce, yabancı bir tele çalışanın yahut ülkemizde çalışması veya Türk bir tele çalışanın iş görme edimini yurt dışında ifa etmesi durumlarında,

⁸⁹⁸ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 283; ÖNCÜ, s. 74.

⁸⁹⁹ 28.07.2016 tarih ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (RG. 13.08.2016-S. 29800).

⁹⁰⁰ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 93.

⁹⁰¹ Çankaya’ya göre, işçilerin veya işverenlerin yaptıkları sözleşmelerde farklı milliyetten olmaları, işyerinin yabancı ülkede olması, sözleşmenin yabancı ülkede yapılmış olması gibi birçok husus bakımından, tele çalışmanın kanunlar ihtilafı hukukunun konusu olması kaçınılmaz olmuştur. Yabancılık unsuru taşıyan tele çalışma sözleşmesinde bu sözleşmeye uygulanacak hukukun tespiti bakımından ilk olarak 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanunun 27. maddesinin 1. fıkrası uyarınca tarafların tele çalışma sözleşmesinde uygulanacak hukuk seçimi yapıp yapmadığına bakılacak ve seçim yapılmışsa kararlaştırılan hukuk uygulanacak; seçim yapmamış olmaları hâlindeyse, ilgili maddenin 2. fıkrası uyarınca, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanacaktır. Söz konusu kanun maddesinin 3. fıkrası uyarınca, tele çalışanın işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması durumundaysa tele çalışma sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tabi olacaktır. Bunların yanı sıra bir kaçış klozu getiren ilgili kanun maddesinin 4. fıkrası uyarınca, tele çalışma sözleşmesi ile daha sıkı ilişkili bir hukukun mevcut olması durumunda, ilgili sözleşmeye bu hukuk uygulanabilir ve konuya ilişkin takdir yetkisi hâkime bırakılmıştır. ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 215-217. Gerçek’e göre, tele çalışma yapan bir işçinin devamlı şekilde yurt dışında yaşaması ve iş görme edimini yurt dışında gerçekleştirilmesi, yabancılık unsurunun varlığının; tele çalışma yapan ve yurt dışında yaşayan böyle bir işçi bakımından işverenin işyerinin merkezinin Türkiye’de olması, sunulan ürün ya da hizmetin Türk pazarına ilişkin olması ya da işçinin ücretinin Türk Lirası ile ödenmesi gibi durumlar ise, Türk hukukunun daha sıkı ilişkili hukuk olarak tespit edilebileceğinin kabulünü gerektirir. Bununla beraber, uzaktan çalışma sözleşmesinde çalışma koşullarının detaylı olarak düzenlenmesi esas olduğundan, yapılan sözleşmede bu sözleşmeye uygulanacak olan hukuk da düzenlenmeli ve konuya ilişkin belirsizlik bertaraf edilmelidir. GERÇEK, s. 161-162.

⁹⁰² KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 93.

uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin yabancılık unsuru taşıyacağı açıktır⁹⁰³. Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespiti ise 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanunun⁹⁰⁴ 27. maddesinde özel olarak düzenleme bulmuştur⁹⁰⁵. İlgili düzenleme uyarınca, tarafların hukuk seçimi yapabileceği; bu yönde bir seçim yapılmamış olması durumunda ise iş sözleşmesine, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanacağı ve ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde ise, mutad işyeri hukuku yerine bu hukukun uygulanacağı öngörülmüştür.

C. Tele İş Sözleşmesinde Yazılı Şekil Şartı

1. İş Sözleşmelerinde Şekil

Türk İş Hukukunda iş sözleşmelerinin bağitlanması bakımından sözleşme yapma özgürlüğünün bir gereği olarak “*şekil serbestisi ilkesi*” kabul edilmektedir⁹⁰⁶. Gerçekten de 4857 sayılı Kanunun 8. maddesinin 1. fıkrasında, iş sözleşmesinin Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi olmadığı ifade edilmiştir.

6098 sayılı Kanunun 394. maddesinin 1. fıkrasında da hizmet sözleşmesinin, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı olmadığı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme, 6098 sayılı Kanunun 12. maddesinin 1. fıkrasında yer alan genel kuralın, iş sözleşmesinde tekrar edilmesinden ibarettir⁹⁰⁷. İlgili maddenin 2. fıkrası uyarınca, bir kimse durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek

⁹⁰³ Bir iş sözleşmesinin taraflarına, sözleşmenin akdedildiği yere, işletme merkezine veya sözleşme konusu işin yapıldığı yere göre ya da hizmet, mal veya sermaye transferi sağlayarak sınır aşıcı nitelik taşıması hâlinde, bu sözleşmenin yabancılık unsuru taşıdığı kabul edilebilir. **KUTLU, Melis**, Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmelerine Etkileri, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 104-105.

⁹⁰⁴ 27.11.2007 tarih ve 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (RG. 12.12.2007-S. 26728).

⁹⁰⁵ Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz/GEMİCİ FİLİZ, Beste**, “Türk Hukukunda Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Ve Tarafların Hukuk Seçimi”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C. I, 2016; **TARMAN, Zeynep**, “Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk”, AÜHFD, C. 59, S. 3, 2010; **KUTLU, Çalışma İzinleri**, s. 109 vd. ⁹⁰⁶ **AYDIN**, Bireysel, s. 117; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 99; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 94; **UŞAN**, İş, s. 112; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 86; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 75; **SEVİMLİ, Ahmet**, “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, Çimento İşveren Dergisi, C. 17, S. 2, 2003, s. 11-12; **YAYVAK NAMLI**, s. 59; **GEMİCİ FİLİZ**, s. 119.

⁹⁰⁷ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 99.

bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır. Gerek 4857 sayılı Kanun gerekse 6098 sayılı Kanunda yer alan söz konusu açık yasal düzenlemelerden anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin tarafları sözleşme yapma iradelerini herhangi bir şekilde beyan edebilme olanağına sahiptir ve bu sözleşme, kural olarak herhangi bir şekil şartına bağlı olmaksızın yazılı, sözlü ve hatta örtülü olarak, tarafların birbirine uygun karşılıklı irade açıklamalarıyla kurulabilir⁹⁰⁸.

Buna karşın, 4857 sayılı Kanunda bazı sözleşmelerin yazılı şekilde yapılacağı öngörülmüştür⁹⁰⁹. Bu sözleşmeler: Belirli süreli iş sözleşmeleri, takım sözleşmeleri, geçici işçi sağlama sözleşmeleri, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma sözleşmeleridir. Ayrıca, 854 sayılı Deniz İş Kanunu⁹¹⁰ kapsamında gemi adamlarıyla, 5953 sayılı Basın İş Kanunu⁹¹¹ kapsamında gazetecilerle ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu⁹¹² uyarınca bu kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilciler arasında akdedilecek iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekmektedir.

Önemle belirtmek gerekir ki şekil serbestisi, şekilsizliği değil, tarafların kendilerine uygun gördükleri aracı seçme özgürlüğünü ifade eder. Diğer bir ifadeyle, taraflar kanuni şekle tabi olmayan iş sözleşmeleri için belirli bir şekle uyulmasını kararlaştırabilirler ve bu durumda belirlenen şekil “*iradi şekil*” adını alır⁹¹³. Yazılı sözleşme yapılmayan hâller bakımındansa, 4857 sayılı Kanunda yer alan düzenleme ile işverenin işçiye belge vermekle yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Öyle ki ilgili Kanunun 8. maddesinin 3. fıkrasına göre, “*Yazılı sözleşme yapılmayan hâllerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini,*

⁹⁰⁸ **ARSLAN ERTÜRK, Arzu**, İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul, Vedat, 2017, s. 95; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 94.

⁹⁰⁹ Arslan Ertürk’e göre, çağdaş iş hukukunda, iş ilişkisinin tam süreli çalışma esasına dayalı belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile kurulmasının genel kural, diğer iş sözleşmesi türlerinin ise istisna olduğu dikkate alındığında; istisnai iş sözleşmesi türleri için getirilmiş yazılı şekil şartının iş hukukuna egemen olan şekil serbestisi ilkesini ortadan kaldırdığı sonucuna varmak mümkün değildir. **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s. 100.

⁹¹⁰ 20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu (RG. 29.04.1967-S. 12586).

⁹¹¹ 13.06.1952 tarih ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (RG. 20.06.1952-S. 8140).

⁹¹² 08.02.2007 tarih ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu (RG. 14.02.2007-S. 26434).

⁹¹³ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 99; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 94.

süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih hâlinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.”. Bu düzenleme ile Avrupa Birliği’nin 91/533 sayılı Yönergesi⁹¹⁴ ile uyum sağlanması amaçlanmıştır⁹¹⁵. Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesinde de işverenin, tele çalışanı ilgili Yönergeye uygun şekilde yazılı olarak bilgilendirmek durumunda olduğu ifade edilmiştir⁹¹⁶.

2. Tele İş Sözleşmesinin Şekli

4857 sayılı Kanunda, uzaktan çalışma, işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve “yazılı olarak kurulan” iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır (m. 14/4)⁹¹⁷. Ayrıca, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 5. maddesinin 1. fıkrasında da uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin “yazılı şekilde” yapılacağı düzenlenmiştir⁹¹⁸. Gerek 4857 sayılı Kanunda gerekse Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer alan şekle ilişkin bu düzenlemenin sebebi, uzaktan çalışma modelinin özelliği gereğince kayıt dışı çalışmanın önlenmesidir⁹¹⁹.

Uygulamada taraflar arasında yazılı olmaksızın sözleşme şartlarının belirlendiği durumlarda ortaya çıkabilecek ihtilafların önüne geçilebilmesinin ve işverenin işçinin özel alanına müdahale etme riskini ortadan kaldırmanın, tele çalışma sözleşmesinin çerçevesinin yazılı olarak belirlenmesini zorunlu kılması sebebiyle, ilgili düzenlemeler doğrultusunda, uzaktan çalışma sözleşmesinin bir türü olan tele çalışma sözleşmesi

⁹¹⁴ 14.10.1991 tarih ve 91/553/EEC sayılı “İş Sözleşmesi veya İş İlişkisine Uygulanacak Koşullar Hakkında İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğüne İlişkin Yönerge”.

⁹¹⁵ **AYDIN**, Bireysel, s. 120. 4857 sayılı Kanunun ilgili maddesinde düzenlenen bilgi verme yükümlülüğü ile 91/533 sayılı AB Yönergesi’nin karşılaştırılması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **GÜRKAN**, s. 348 vd.

⁹¹⁶ İlgili Yönerge hakkında detaylı bilgi için bkz. **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 95; **GÜRKAN**, s. 226 vd.

⁹¹⁷ Denizli Öztürk’e göre, tele çalışmanın atipik bir çalışma modeli olması sebebiyle, 4857 sayılı Kanun kapsamında tele çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılacağının düzenlenmiş olması isabetlidir. **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 86-87.

⁹¹⁸ İşçiler açısından atipik olan ve belirsizlikler barındırabilecek bu sözleşme türünün yazılı yapılmasına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiş olmasının isabetli olduğu yönünde bkz. **ERDOĞAN**, s. 80.

⁹¹⁹ **AYDINÖZ**, s. 28; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 164; **ALTUN**, s. 43; **ÇÖPOĞLU**, s. 10.

için de kanun koyucu tarafından yazılı şekil şartı öngörüldüğü ifade edilebilir⁹²⁰. Özellikle de işyeri kavramı ve bağımlılık ilişkisi gibi bazı kurumların doktrinde tartışma konusu olduğu bu çalışma biçimine ilişkin sözleşmeler için yazılı şekil şartı öngörülmesi isabetli olmuştur.

Mevzuatta farklı bir düzenlemeye yer verilmediği dikkate alındığında, burada aranacak şekil şartının “*adi yazılı şekil*” olduğu söylenebilir⁹²¹. Benzer şekilde, Alman Hukukunda da § 2 Abs. 7 ArbStättV uyarınca, uzaktan çalışmanın, yazılı bir iş sözleşmesinde açıkça kabul edilebileceği gibi, bir işyeri sözleşmesi (Betriebsvereinbarung) yoluyla da kararlaştırılabileceği ve burada kastedilen yazılı şeklin “*adi yazılı şekil*” oluşu kabul edilmektedir⁹²².

Bunların yanı sıra 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrasında, uzaktan çalışma sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri⁹²³, ücret ve ücretin

⁹²⁰ KILIÇ, s. 810; ŞANLI, s. 29; ÇELEBİ DEMİR, s. 601. Şakar ve Erkan Şahin’e göre, her ne kadar iş mevzuatında açıkça düzenlenmemiş olsa da hem uzaktan hem de işyerinden çalışmayı kapsayan karma (hibrit) iş sözleşmelerinin de yazılı şekilde yapılması ve uzaktan çalışma sözleşmelerinde bulunması gereken unsurlara bu sözleşmelerde de yer verilmesi gerekir. ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 254. Kanımızca da kanun koyucu yazılı şekil şartı bakımından uzaktan çalışma sözleşmesinin türleri arasında herhangi bir ayrıma yer vermediğinden, karma tele çalışma modeline ilişkin iş sözleşmelerinin de yazılı yapılması gerekmektedir.

⁹²¹ ÖNCÜ, s. 57; AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Ankara, Seçkin, 2024, s. 125-126; SÜMER, s. 64. Uzaktan çalışma sözleşmesi için geçerlilik şartı olan yazılı şekil şartı “*adi yazılılık*” olmakla birlikte, tarafların ilgili sözleşmeyi noter aracılığıyla yapmalarına da bir engel bulunmamaktadır. PEHLİVAN, s. 248.

⁹²² YİĞİT, s. 139. Portekiz Hukukunda ise 83/2021 sayılı Kanunun 166. maddesinin 2. fıkrasında, tele çalışma uygulamasının her zaman yazılı bir anlaşmaya bağlı olduğu ve bu anlaşmanın yapılan ilk iş sözleşmesine dâhil edilebileceği gibi bu sözleşmeden bağımsız da yapılabileceği belirtilmektedir.

⁹²³ Belçika Hukukunda tele çalışmaya ilişkin 85 sayılı toplu iş sözleşmesinde, 27.02.2008 tarihinde yapılan değişiklik ile yeni bir hüküm eklenmiş ve ilgili sözleşmenin 6. maddesine eklenen bu hükümle, tele çalışmayı öngören bireysel iş sözleşmelerinde, tele çalışanın iş görme edimini ifa edeceği yerin yer alması zorunlu hâle getirilmiştir. İlgili toplu iş sözleşmesinin ekindeyse, “*Söz konusu değişikliğin, iş kazası hâlinde kazanın iş görme ediminin ifası sırasında meydana geldiğine ilişkin karineden, tele çalışanların da yararlanabilmesi ve tele çalışanın üzerindeki ispat külfetinin azaltılması amacıyla gerekli görüldüğü*” ifade edilmiştir. AYDINÖZ, s. 31. Uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alması gerektiği öngörülen işin süresi ve yerine ilişkin hükümlerin, uzaktan çalışmanın aile dostu olup olmadığında belirleyici olacağı yönünde bkz. TUNÇ, s. 163. Bu çalışma biçiminde çalışma süresi, işverenin iş organizasyonu kapsamında uzaktan çalışandan beklediği iş yükü gözetilerek belirlenmelidir. ÖNCÜ, s. 111. Tele çalışma sözleşmesinde bulunması öngörülen bu hususlar, tele çalışmayı platform tabanlı çalışmadan ayırmaktadır. Zira konum tabanlı platform çalışmanın temel özelliklerinin, bu çalışmanın talep üzerine ifa edilmesi, çalışma süresinin sürekli değişmesi ve çalışana asgari bir süre çalışma yükümlülüğü getirmemesi olduğu dikkate alındığında, işin süresinin önceden belirlenmesi bu çalışma şeklinin doğasına aykırıdır. Ayrıca konum tabanlı platform çalışanın hak kazandığı ücreti de trafik yoğunluğu, mesafe, ücretli yollar, köprüler gibi etkenlere göre değişiklik göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışma biçiminde, ücretin sözleşmede önceden kararlaştırılması uygun değildir. TOLU YILMAZ, s. 397. Üner’e göre de ILO tarafından yayımlanan tele çalışmaya ilişkin bir kılavuzda platform çalışma modelinin tele çalışma olarak görülemeyeceğinin açıkça belirtilmiş olmasının ardındaki sebepler şu şekilde ifade edilebilir: 1- Esasen işin kimin tarafından görüldüğünün

ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alacağı düzenlenmiştir⁹²⁴. Söz konusu Kanun

dahi çoğunlukla önem taşımadığı platform çalışma modelinde, işverenin iş organizasyonu kapsamında iş görme unsurunun bulunduğunu söylemenin tele çalışma ilişkisindeki kadar kolay olmaması; 2- Rekabete dayalı platform çalışma modelinde, işverenin işin tamamını gördürdüğü işçinin yaptığı işi reddederek ücret ödememe hakkına sahip olması; 3- Armut gibi birtakım platform çalışma modellerinde, teknoloji kullanımının görülen işin esaslı unsurunu oluşturmaması. **ÜNER**, s. 110. İşin tanımı, yapılma şekli, süresi gibi genel ve özel şartların önceden belirlenmesine ilişkin sabit kuralların platform tabanlı çalışmada uygulanamayacağı; uzaktan çalışanlar ile platform tabanlı çalışanların birbirlerinden temel itibarıyla ayrıldığı yönünde ayrıca bkz. **GERÇEK**, s. 28. Güven'e göre de uzaktan çalışmada işçi net bir biçimde işverenin iş organizasyonunun bir parçası olmasına karşın, platform tabanlı çalışanlar bakımından bu unsur aynı netliğe sahip değildir; hatta platform tabanlı çalışanların işçi niteliği dahi tartışmalıdır. **GÜVEN**, s. 7. Çakırlı'ya göre de 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrasında işin tanımının, yapılma şeklinin, işin süresinin ve yerinin, ücretin ve ücretin ödenmesine ilişkin hususların, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarının yapılacak uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alacağının öngörülmüş olması, tele çalışmayı platform çalışmadan ayıran yönlerden biridir. Zira dijital platform çalışmada genellikle dijital platform şirketleri ile çalışanlar arasında platform tarafından tek taraflı olarak hazırlanmış ve çalışanın imzaya zorlandığı bir üyelik sözleşmesi bulunmakta olup, platform çalışmanın talep üzerine yapılması gibi nitelikleri gereği, uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alacağı öngörülen ilgili hususlar, söz konusu üyelik sözleşmelerinde yer almamakta ya da genel ifadelerle geçirilmekte; bu durum da platform çalışanların, "işçi" niteliğini haiz olan uzaktan çalışanlardan farklı olarak "esnek bağımsız çalışan" olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. **ÇAKIRLI**, s. 119. Tele çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler ile işin görülmesi için araç gereç temini işveren tarafından üstlenilmekte iken platform çalışmada, bu yükümlülüğün ve maliyetlerin çalışanın üzerinde bırakıldığı; tele çalışmanın işçi ve işveren arasındaki iki taraflı bir ilişki olmasına karşın, platform çalışmada platform sağlayıcı, çalışan ve müşteriden oluşan üç taraflı bir ilişkinin olduğu; iki çalışma biçimi arasındaki bu gibi farklılıkların çokluğuna rağmen, tele çalışma ile web tabanlı çalışmanın (özellikle kitle çalışma) taşıdığı benzer özelliklerin niteliklerinin önem taşıması sebebiyle, tele çalışmaya ilişkin hükümlerin benzer özellik gösteren platform çalışanlarına da uygulanabileceği yönünde ayrıca bkz. **ARSLANTAŞ**, s. 26.

⁹²⁴ Dulay Yangın'a göre, uzaktan çalışmada taraflar arasında ortaya çıkması olası ve sözleşmenin içeriğine dâhil edilerek düzenlenmesi işçi bakımından yararlı olabilecek başkaca birtakım hususlar şu şekilde sıralanabilir: İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve özellikle işin evden görülmesi durumunda denetimin şekli, işverenin denetim yetkisi karşısında evde çalışan işçinin özel hayatının korunması, uzaktan çalışan işçinin sadakat borcu çerçevesinde işletme verilerinin korunması ve güvenliğinin sağlanması, iş sırrının korunması kapsamında alınacak önlemler, dinlenme sürelerinin takibi, işçinin ana işyerine dönüş hakkı, işçinin izole olmasını önleyici tedbirler. **DULAY YANGIN**, Uzaktan Çalışma, s. 157. Öztürk İnal'a göre, uzaktan çalışma sözleşmesinde yer almasında fayda olan diğer çalışma koşullarından bazıları şunlardır: Uzaktan çalışanın çalışma takvimi; günlük veya haftalık çalışma süreleri; işverenlerin yönetim hakkı kapsamında çalışma saatlerinde değişiklik yapma yetkisi; işçinin geleneksel anlamda işyerinde de bulunmasının gerekip gerekmediği, gerekliyse işçinin işyerinde bulunacağı gün ve saatlere ilişkin belirlenimin nasıl yapılacağı; dinlenme süreleri; varsa ücret ekleri; iş için gerekli araç ve malzemenin kim tarafından sağlanacağı ve bunların uzaktan çalışan tarafından sağlanması durumunda karşılık ödenip ödenmeyeceği ile ödenecekse bunun tutarı; teknolojik altyapı, iletişim, elektrik giderleri gibi iş için gerekli harcama ve giderlerin hangi tarafça karşılanacağı; ödemenin şekli; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uyulması gereken kurallar; işletme verilerinin korunması ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin uyulması gereken kurallar; uzaktan çalışanın denetimine ilişkin düzenlemeler. **ÖZTÜRK İNAL**, s. 80. Pehlivan'a göre, ilgili Kanun maddesinde uzaktan çalışma sözleşmesinde bu sözleşmeye konu işin tanımının, yapılma şeklinin, işin süresinin ve yerinin tanımlanacağının öngörülmüş olması, işçinin evde ya da iletişim araçları ile gerçekleştireceği işyeri dışındaki edimin kapsamının belirlenmesi ve uyuşmazlık anında ispatı bakımından zayıf konumdaki işçinin lehine olacaktır. Yine uzaktan çalışma sözleşmesinde iletişim şeklinin

maddesiyle, kanun koyucu tarafından, sonradan meydana gelebilecek uyuşmazlıklara baştan engel olarak işçiyi korumaya yönelik hangi düzenlemelere yer verilmesi gerektiğinin çerçevesi çizilmiştir⁹²⁵. Bu maddede sayılan hususların yazılı olarak sözleşmede yer alacağının düzenlenmesi ile de ileride doğabilecek uyuşmazlıklarda tarafların ispat yükümüne yardımcı olunması ve çalışma şartlarının saptanmasına ilişkin kolaylık sağlanması amaçlanmıştır⁹²⁶. Diğer bir ifadeyle, yapılacak uzaktan çalışma sözleşmesinde sayılan unsurların yer almaması, sözleşmeyi geçersiz kılmayacak olup, yalnızca meydana gelebilecek uyuşmazlıklarda ispata ilişkin sonuçlar doğuracaktır⁹²⁷. Ayrıca, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 5. maddesinin 2. fıkrasında da söz konusu düzenleme yinelenmiştir. Tüm bu düzenlemelerle, atipik bir çalışma biçimi olan tele çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin yazılı şekil şartına bağlanmış olması, iş hukukunun temel ilkelerinden birini oluşturan işçinin korunması ilkesi bakımından yerinde bir uygulamadır⁹²⁸.

Batı Avrupa Hukukunda ise, uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasına ilişkin herhangi bir koşulun genel olarak öngörülmediği görülmektedir. Örneğin Fransız Hukukunda, Fransız İş Kanununun L1222-9 sayılı maddesi uyarınca, uzaktan çalışmanın bir “*toplu sözleşme*”, bu yoksa “*Sosyal ve Ekonomik Komiteye danıştıktan sonra işveren tarafından hazırlanan bir şart/tüzük*” veya “*işveren ve çalışan arasında bir anlaşma*”ya dayanacağı kabul edilmiştir. Bu anlaşma ise uygulamada genel olarak ispat sorunlarını aşmak amacıyla yazılı olarak yapılmaktadır. Buna karşın, Fransız Hukukunda, uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı yapılması

belirleneceğinin öngörülmüş olması da işveren ile uzaktan çalışan işçi arasındaki iş ilişkisinde emir ve talimatların süresinde alınması, çalışma sürelerinin tespiti, iş görme ediminin gerçekleştiğinin ispatı bakımından işveren ve uzaktan çalışan işçinin menfaatlerine uygun olmuştur. **PEHLİVAN**, s. 249. Doktrinde Yıldırım’a göre ise ilgili Kanun maddesinde sayılan hususların uzaktan çalışma sözleşmesinde açıkça belirtilmesi gerekmele birlikte, söz konusu Kanunun yalnızca bu hususlara sözleşmede yer verilmesi gerektiğini söylemek ile yetinmesi, işveren karşısında daha güçsüz konumda bulunan işçinin savunmasız durumda kalmasına yol açabilecektir. Bu sebeple 4857 sayılı Kanunda açıkça uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alması gerekli konularda işvereni ve işçiyi yasal çerçeve ile sınırlı tutacak düzenleme yapılmalıdır. **YILDIRIM**, s. 60-61.

⁹²⁵ **HEKİMLER**, Home Office, s. 224; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 59; **ÖNCÜ**, s. 83. Şakar ve Erkan Şahin’e göre, uzaktan çalışmanın çalışma hayatı bakımından nispeten yeni bir uygulama olduğu düşünüldüğünde, ilgili maddede yer alan yasal zorunlulukların, daha sonra taraflar arasında ortaya çıkabilecek ihtilafların önlenmesi adına isabetli olduğu söylenebilir. **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 253, **ERKAN ŞAHİN**, s. 88. Beytar’a göre de ilgili düzenleme, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin korunması ve iş ilişkisine şeffaflık kazandırılması amacıyla yapılmıştır. **BEYTAR**, s. 139.

⁹²⁶ **ÖZTÜRK İNAL**, s. 79; **BOZKURT**, s. 42-43.

⁹²⁷ **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 45; **ARSLAN**, s. 56.

⁹²⁸ **BOZKURT**, s. 42.

zorunluluğu bulunmamaktadır⁹²⁹. Ayrıca, ilgili Kanunda, örneğin belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmamasının yaptırımını olarak para cezasından hapse kadar uzanan bir yaptırım⁹³⁰ öngörülmüş olmasına karşın, tele çalışma bakımından benzer şekilde bir yaptırım düzenlenmemiştir⁹³¹. Bu durum da tele çalışma bakımından yazılı sözleşme zorunluluğunun öngörülmediğinin kanıtı olarak değerlendirilebilir.

Hukukumuzda tele çalışma sözleşmesinin yazılı yapılmasına ilişkin düzenleme bakımından önemli olan husus, tele çalışma (uzaktan çalışma) sözleşmesinde kanunun aradığı yazılı şekil şartının ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu ve bunun tespitine bağlı olarak yazılı şekil şartına uyulmamasının hukuki sonucudur⁹³². Doktrinde yer alan bir görüşe göre⁹³³, 6098 sayılı Kanunun 12. maddesinin lafzında öngörülen şeklin geçerlilik şartı olması “*kural olarak*”tır ve dolayısıyla kanunda emredici olarak öngörülen şeklin, bu kural kapsamında bir geçerlilik koşulu olarak değerlendirilmesi gerekirken, emredici bir ifade içermeyen ama yalnızca şekil öngören bir hüküm karşısında bunun ispat koşulu olarak değerlendirilmesi isabetli olur. Bu görüşe göre, “*zorunludur*” veya “*gerekir*” gibi ifadeler kullanmadan yazılı şekilden bahsedilen sözleşmelerde şekil “*ispat şartı*” olduğundan, bu şekilde ifadelere yer verilmeyen uzaktan çalışma sözleşmesinde de şekil ispat şartı olarak kabul edilmelidir. Zira uzaktan çalışmayı tanımlayan 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasında “*yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir*” ifadesine yer verilmiş ve yazılılık uzaktan

⁹²⁹ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 16. Buna karşın, Belçika ve Lüksemburg gibi ülkelerde geçmişte yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmelerinde, yazılı sözleşme yapma zorunluluğunun ve sözleşmede yer alması gereken hususların düzenlendiği görülmekteydi. AYDINÖZ, s. 28. Gerçekten de örneğin Belçika’da yapılan 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin “*Yazılı Anlaşma*” kenar başlıklı 6. maddesinde, her bir tele çalışan için en geç tele çalışanın yapılan sözleşmeye bağlı olarak çalışmaya başladığı tarihte yazılı bir sözleşme hazırlanacağı öngörülmüştür. Ayrıca ilgili maddenin devamında, yazılı olarak yapılması öngörülen bu sözleşmede yer alacak unsurlar şu şekilde sıralanmıştır: Tele çalışmanın sıklığı, tele çalışmanın yapıldığı veya varsa işyerinde çalışılan günler, tele çalışanın erişilebilir olması gereken zamanlar, tele çalışanın teknik desteği arayabileceği zamanlar, madde 9 ve devamında işveren tarafından ödeneceği öngörülen masraf ve giderlere ilişkin düzenlemeler, işverenin işyerinde çalışmaya dönüş koşulları, yöntemleri ve dönüş hâlinde bildirim süresi ve/veya tele çalışmanın yenilenmesi/süresi, tele çalışanın işi göreceği yer.

⁹³⁰ Fransız İş Kanununun L. 1248-6 maddesi uyarınca, “*L. 1242-12 maddesinin 1. paragrafına aykırı olarak, belirli iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmaması ve sözleşmenin nedeninin kesin bir şekilde tanımlanmaması, 3.750 avro para cezası ile cezalandırılır. Suçun tekrarı hâlinde 7.500 avro para cezası ve altı ay hapis cezası verilir.*”.

⁹³¹ AYDINÖZ, s. 29.

⁹³² Kural olarak taraflarca şekil noksanlığının ileri sürülmesi mümkün olmakla birlikte, doktrinde bazı yazarlarca hakkın kötüye kullanımı yasağından hareketle bazı yazarlarca ise normun amaca göre yorumlanmasından hareketle, sadece sözleşmenin zayıf olan tarafının şekle aykırılık iddiasında bulunabileceği kabul edilmektedir. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. GEMİCİ FİLİZ, s. 346-348.

⁹³³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 101; ARSLAN ERTÜRK, Şekil, s. 100-101.

çalışmanın bir unsuru olarak öngörülmüş olup, ilgili hükümde şekil açısından zorunluluğu veya gerekliliği gösteren herhangi bir ifadeye ise yer verilmemiştir⁹³⁴.

Doktrinde yer alan benzer bir görüşe⁹³⁵ göre, uzaktan çalışma sözleşmeleri de dâhil olmak üzere kanunda öngörülen yazınlık şartı, ispat şartı olarak kabul edilmelidir. Zira yazılı şekil şartı işçiyi korumak için getirilmiş olup, geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi hâlinde bu şarta uyulmadan yapılan iş sözleşmeleri geçersiz sayılacağından, başlangıçtan itibaren taraflar arasında hüküm ifade etmeyecektir. Ayrıca, tele çalışma sözleşmesi yazılı yapılmamış olsa dahi, uygulamada taraflar arasındaki iş ilişkisinin tele çalışma niteliğinde olduğunun tespiti durumunda, tele çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanacağı kabul edilmelidir⁹³⁶. Benzer bir görüşün, Fransız yargı organları tarafından da benimsendiği söylenebilir. Nitekim Fransız Temyiz Mahkemesi, iş sözleşmesinde işçinin işyerinde çalışacağına ilişkin açık bir hükmün bulunmasına karşın, işyerinde çalışan teknik müdürün hiç görmediği davacı işçinin evine işveren tarafından telefon hattı ve sair donanım sağlanmış olmasının, tele çalışmanın varlığını ispatlar nitelikte olduğuna hükmetmiştir⁹³⁷.

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartı, açıklığa kavuşturucu, bilgilendirici bir işleve sahip

⁹³⁴ Şanlı'ya göre de uzaktan çalışma sözleşmesinde yazılı şekil, taraflar arasında çıkabilecek ihtilafları önlemek adına, daha çok, ispat amacı taşımaktadır. **ŞANLI**, s. 46. Gürkan'a göre de uzaktan çalışma sözleşmesinde yazınlık ispat şartı olmakla birlikte, bu çalışmada işçi ve işveren arasında belirlenmesi gereken hususların diğer iş sözleşmelerine nispeten daha fazla olması sebebiyle, burada yazınlık büyük önem taşımaktadır. **GÜRKAN**, s. 410.

⁹³⁵ **EROL**, s. 182; **ÇİFTÇİ, Osman**, İş Sözleşmesinde Şekil Serbestisi, İstanbul Aydın Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Fahrettin KORKMAZ, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019, s. 73. Cıstak'a göre de uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasına ilişkin düzenleme işçinin ileride herhangi bir mağduriyet yaşamaması için getirilmiştir ve ispat şartı niteliğindedir. **CİSTAK**, s. 32. Beytar'a göre, dijital çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin yazılı olması kurucu bir şart olarak gözükmeye karşın, bu şart daha çok, sözleşmeye açıklık kazandırma amacı taşımaktadır. **BEYTAR**, s. 137.

⁹³⁶ **AYDİNÖZ**, s. 29; **KILIÇ**, s. 810. Benzer yöndeki bir görüşe göre, burada ispat bakımından işçi ile işveren veya ilgili yetkili arasındaki uzaktan çalışma yapıldığına dair yazışmalar ve e-postalar, kullanılan bilgisayar programları ve hangi cihazdan bağlanıldığına ilişkin bilgiler, işçinin farklı bir konumda (şehirde ya da ülkede) iş gördüğüne dair belgeler ve hatta HTS ve kamera kayıtları dahi yeterli kabul edilmelidir. **GÜVEN**, s. 22-23.

⁹³⁷ **AYDİNÖZ**, s. 29. Söz konusu karara göre, iş sözleşmesinde bu sözleşmenin şirket merkezinde yürütüleceğinin belirtilmesi, tarafların işçinin işinin kısmen veya tamamen uzaktan çalışma şeklinde düzenlenmesi konusunda anlaşmaya varabileceklerini dışlamamaktadır. İlgili karar metninde, işverenin, işçinin evine bilgisayar ekipmanı ve telefon hattı kurduğu ve 6.11.2002 tarihinde tüm bu ekipmanı geri aldığı ve böylece işçiyi görevlerini yerine getirmek için gerekli araçlardan mahrum bıraktığı belirtildikten sonra, bulgularından yasal sonuçları çıkarmayan İstinaf Mahkemesi'nin (Cour d'appel) ilk cümledeki hususu ihlâl ettiği ifade edilmiştir. Fransız Temyiz Mahkemesinin (Cour de cassation) 29.11.2007 tarihli ve 06-43.524 sayılı ilgili kararı için bkz.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000017739142/> (E.T.20.04.2023).

olup “düzen hükmü” niteliğini haizdir ve bu tip sözleşmelerde yazılı şekil şartına uyulmaması sözleşmeyi geçersiz kılmamaktadır⁹³⁸. Söz konusu görüşe göre, yazılı şekil uzaktan çalışmaya ilişkin iş ilişkisi için ispat kolaylığı sağlamakta olup; uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin varlığı ispat edilemediği takdirde, işçi ile işveren arasında kurulan sözleşmenin uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi değil, “normal bir iş sözleşmesi” olduğu kabul edilmelidir⁹³⁹. Aynı yönde olan diğer bir görüşe⁹⁴⁰ göreyse, uzaktan çalışma gibi atipik çalışma biçimlerine ilişkin iş sözleşmeleri için öngörülen yazıllık koşulu, iş ilişkisinde saydamlığın sağlanmasına hizmet etmekte olup hem ispat koşulu niteliğindedir hem de işveren için bir yükümlülük teşkil etmektedir⁹⁴¹. Fransız Hukukunda da benzer şekilde, uzaktan çalışma sözleşmesinin

⁹³⁸ **ARSLAN ERTÜRK**, Şekil, s. 185. Genel olarak günümüzde iş hukukunda yazıllık koşulu, “iğreti” (précarité) olarak kabul edilen sözleşme türleri için Batı Avrupa hukukunda öngörülmektedir. Özdemir’e göre de uzaktan çalışma sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi gibi iğreti bir iş sözleşmesi türü olmadığından, yazıllık ile yalnızca çalışma koşullarını açıklığa kavuşturma amacı izlendiğini söylemek mümkündür. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 16. Güney Erdoğan’a göre de uzaktan çalışma sözleşmeleri bakımından öngörülen yazılı şekil şartı, bu sözleşmelerin açıklığa kavuşturulması amacıyla; bu sözleşmelerin yazılı yapılmaması durumundaysa, ispat yükü uzaktan çalışma yapıldığını iddia eden taraftadır. **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 29. Baysal’a göre, uzaktan çalışmaya ilişkin yazıllık şartını ispat şartı olarak kabul etmek, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrasında öngörülen uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alacak unsurlara ilişkin düzenlemenin amacı ile de örtüşen bir yorum olacaktır. **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 45. Doktrinde Çamoğlu’na göre de uzaktan çalışmanın yazılı şekilde kurulması, çalışma koşullarının ve tarafların hak ve yükümlülüklerinin saptanabilmesi bakımından işçiye yarar sağlasa da, bu durumu geçerlilik yerine ispat şartı olarak nitelendirmek isabetli olacaktır. **ÇAMOĞLU**, s. 98. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde yazılı şekil şartının, iş hayatının dinamikleri ve sosyal düzen birlikte değerlendirildiğinde geçerlilik şartı olarak kabul edilemeyeceği; buna karşın, uzaktan çalışmanın atipik yapısı sebebiyle uzaktan çalışan işçinin çalışma saatlerinin, ücretinin, işin tanımının yazılı ve net bir şekilde düzenlenmesi ve uzaktan çalışma sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının teşvik edilmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. **GERÇEK**, s. 20, s. 60.

⁹³⁹ Aynı yönde bkz. **GÜRKAN**, s. 410. Ekmekçi ve Yiğit’e göre de kanunda iş sözleşmeleri için öngörülen yazılı şekil şartı, geçerlilik şartı değildir. Buna karşın, ilgili yazarlara göre de kanunda aranan şekil şartı, iş sözleşmelerinin türünü etkilemektedir. Örneğin, diğer koşulları bulunsa dahi, yazılı olarak yapılmayan bir iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilemez; bu sözleşme, belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılır. **EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra**, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 52-53. Süzek ve Başterzi’ye göre, hukukumuzda iş sözleşmesinin kurulmasında şekle aykırılığın geçersizlik yaptırımına (TBK m. 12/2) tabi tutulmasının işçi aleyhine yaratabileceği sakıncalar, olaya hakkın kötüye kullanılması teorisinin uygulanması yoluyla belirli ölçüde giderilebilmektedir. Ancak bu geçersizlik yaptırımının iş hukukunun koruyucu niteliğine ve iş ilişkisinin mümkün olduğu kadar ayakta tutulmasını gerektiren özelliğine uygun düşmemesi gibi nedenlerle, şekle aykırılık hâlinde geçersizlik yaptırımı değil, belirli süreli iş sözleşmesinin *belirsiz süreliye dönüştüğünün* kabul edilmesi uygun olacaktır. **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 331. Arslan’a göre, söz konusu görüşün kabulü hâlinde, yazılı bir uzaktan çalışma sözleşmesinin mevcut olmaması sonucunda ilişki normal (tipik) bir iş ilişkisi sayılacağından ve işyerinin bulunduğu şehirde veya ülkede ikamet etmeyen uzaktan çalışan işçinin fiziken işyerine gelmesi gerekeceğinden, bu görüş uzaktan çalışmanın doğası ile uyumsuzdur. **ARSLAN**, s. 54.

⁹⁴⁰ **ÖZTÜRK İNAL**, s. 79.

⁹⁴¹ Aydınöz’e göre, sosyal güvenlik hukukunda kısmi süreli iş sözleşmeleri için son dönemde uygulanan bildirim kuralına benzer şekilde, tele çalışan işçi ve tele çalışma yapılan iş ilişkisinde çalışma koşullarına ilişkin olarak, idareye bildirimde bulunulması öngörülmelidir. Zira bu şekilde, yazılı

yazılı yapılmasının, çalışma koşullarının açıklığa kavuşturulması bakımından önem taşıdığını gösteren kararlar bulunmaktadır. Örneğin, Grenoble İstinaf Mahkemesinin 20.06.2019 tarih ve 17/02699 sayılı kararında, ilgili mahkeme işçinin tele çalışmaya ilişkin talebini reddederken iş sözleşmesinde bu nitelikte bir koşul bulunmadığına dayanmış; ayrıca iş sözleşmesinde uzaktan çalışmaya ilişkin bir düzenleme yoksa ve çalışan “uzaktan çalışan” olarak nitelendirilmiş değilse, çalışanın uzaktan çalışma iddiasını kanıtlamadığı sürece buna dayalı olarak hak talebinde bulunamayacağı ifade edilmiştir⁹⁴². Doktrinde yer alan bir görüşe göre, söz konusu kural hukukumuz bakımından geçerli olmalıdır ve uzaktan çalışma iddiasının doğruluğunun, uzaktan çalışan işçi tarafından her türlü delille kanıtlanabileceği kabul edilmelidir⁹⁴³.

Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüş ise, 6098 sayılı Kanunun 12. maddesini esas almakta ve iş sözleşmeleri bakımından kanun koyucunun aradığı yazılı şekil şartını, geçerlilik şartı olarak kabul etmektedir⁹⁴⁴. Dolayısıyla, ilgili görüş uyarınca, bir iş sözleşmesi türü olan tele çalışma sözleşmesinde aranan yazılı şekil şartı da geçerlilik şartı olarak kabul edilecektir. Zira 6098 sayılı Kanunun 12. maddesinin 2. fıkrasında, “*Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik*

sözleşme ve bildirim koşullarına uyulmaması hâlinde, işveren aleyhine idari yaptırım uygulanması mümkün olabilecektir. **AYDINÖZ**, s. 30. Benzer şekilde, şekil şartının işverenin yükümlülüğü şeklinde değerlendirilmesi ve ispat kolaylığı aracı olarak görülmesi gerektiği yönünde bkz. **ÇIKAR**, s. 29. Yönt’e göre de uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı ve belirli hususları içerecek şekilde düzenleneceği öngörülmüş olsa da bunlar geçerlilik şartı değildir. Zira kanun koyucu bu hususların yazılı bir sözleşme ile düzenlenmesini öngörerek ispatı ve tarafların hak ve yükümlülüklerinin tespitini kolaylaştırmayı amaçlamıştır. **YÖNT**, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023). Çöpoğlu’na göre de tele çalışma bakımından 4857 sayılı İş Kanunu m. 14/4’te ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m. 5/1’de yazılı şekil düzenlemesi yer almakla birlikte, zorunluluk yahut gereklilikten bahsedilmemekte; yazılı olarak kurulan iş ilişkisi nitelendirmesi yapılmaktadır. Yazara göre, ilgili hükümlerde, yazılılığın işçiyi koruma ve sözleşmeye açıklık kazandırma amacıyla getirildiği ifade edilebilir. **ÇÖPOĞLU**, s. 10.

⁹⁴² <https://www.rocheblave.com/contentieux-teletravail/> (E.T. 20.04.2023); <https://revuejuris.net/2020/07/01/analyse-des-enjeux-du-teletravail-au-regard-de-la-crise-de-la-covid19-au-burkina-faso-2/> (E.T. 20.04.2023).

⁹⁴³ **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 17; **ALTUN**, s. 43. Arslan’a göre de 4857 sayılı Kanunda uzaktan çalışma için öngörülen yazılı şekil şartı, ispat kolaylığı sağlayan ve tarafların yazılı belge sunamamaları hâlinde de evde tele çalışma olgusunun takdiri delillerle ispatına engel olmayan bir hüküm olarak değerlendirilmeli; dolayısıyla uzaktan çalışma sözleşmesi yazılı olarak yapılmasa dahi bu sözleşmenin geçerli olacağı ve evde tele çalışmanın varlığının her türlü delille ispat edilebileceği kabul edilmelidir. **ARSLAN**, s. 54.

⁹⁴⁴ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 94; **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 329-330; **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 44; **SÜMER**, s. 64; **KARA**, s. 26; **HEKİMLER**, Home Office, s. 224; **KARAÇÖP**, s. 15; **ÖNCÜ**, s. 30, s. 76-77; **YILDIRIM**, s. 82. Özkan’a göre, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, uzaktan çalışmayı konu edinen tüm sözleşmeler, yazılı olarak yapılmak durumunda olup; yazılılık, tüm uzaktan çalışma sözleşmeleri için geçerlilik şartıdır. **ÖZKAN**, s. 166. Tele çalışmaya konu olacak sözleşmede yazılılık unsurunun ispat şartı değil, geçerlilik şartı olduğu yönünde ayrıca bkz. **PEHLİVAN**, s. 250.

şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.” ifadelerine yer verilmiştir. Bu görüşe göre, iş hukukunda sözleşmenin geçersizliğinin ileriye etkili olarak hüküm ve sonuç yaratması sebebiyle, şekle aykırılıktan doğan geçersizlik yaptırımının, baştan itibaren hüküm ifade etmesinden dolayı iş hukukunun koruyucu amacına aykırı düşeceği düşüncesi isabetli değildir. Zira geçersizlik durumunda, işçinin geçmişe yönelik haklarında bir kayıp meydana gelmemekte ve kısmi geçersizlik kuralı yoluyla sözleşmeyi ayakta tutma imkânı bulunmaktadır⁹⁴⁵. Benzer yöndeki diğer bir görüşe göreyse, iş sözleşmesinin sözlü olarak kurulması işçi açısından belirsizlikler doğurabileceği için aleyhe sonuçlar yaratabileceğinden, söz konusu yazılılık şartının geçerlilik şartı olarak kabulü isabetlidir⁹⁴⁶. Yine tele çalışma bakımından yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olduğunu savunan bir başka görüşe göreyse, yazılı şekil şartına uyulmaması hâlinde yapılan sözleşmeye konu çalışma “uzaktan çalışma” olarak nitelendirilemeyecek; çalışma süresine göre kısmi veya tam süreli çalışma söz konusu olacaktır⁹⁴⁷.

Covid-19 pandemisi döneminde de uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı yapılmasının geçerlilik şartı olup olmadığı tartışma konusu olmuştur. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, uzaktan çalışmanın kalıcı şekilde yapıldığı durumda, yazılı şekil

⁹⁴⁵ **SÜZEK, Sarper**, İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, Beta, 2021, s. 326; **AYDIN**, Bireysel, s. 119. Hükümsüzlük ileriye etkili olsa bile iş sözleşmesi fesih yoluyla sona ermiş olmayacağından, işçinin kıdem tazminatı gibi birtakım haklardan yoksun kalabileceği dikkate alındığında, hükümsüzlüğün ileriye etkili olmasının işçiyi korumaya yeterli olmayabileceğine ilişkin görüşü için bkz. **SEVİMLİ**, Şekil, s. 16. Uzaktan çalışma sözleşmesinde kanunun aradığı şekil şartına uyulmamasının veya ilgili sözleşmenin kanunda ve yönetmelikte belirtilen hususları içermemesinin uzaktan çalışma sözleşmesine özgü bir geçersizlik sonucunu doğuracağı yönünde ayrıca bkz. **YILDIRIM**, s. 83. Yayvak Namlı’ya göre ise kanun koyucunun 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinde aradığı yazılılık şartı gerek hükmün lafzı gerekse amacı dikkate alındığında geçerlilik şartı niteliğini haizdir. Ancak iş sözleşmesinin varlığı hâlinde, geçersizliğin TBK m. 394/3 gereği ileriye etkili olduğunu ileri sürmek bile işçinin korunması açısından yeterli olmayacağından, sözleşmeyi ayakta tutmak amacıyla “tahvil” yoluna başvurulabileceği kabul edilmelidir. Diğer bir ifadeyle, uzaktan çalışmada yazılılık unsurunun eksikliği hâlinde, geçersiz sayılan sözleşmede başka bir sözleşmeye ilişkin şekle uyulması hâlinde ve tarafların sözleşmenin geçersiz olacağını bilselerdi şekle uyulan diğer sözleşmeyi yapacakları kabul edilebiliyorsa tahvil (sözleşmenin uzaktan çalışma değil, yazılılık aranmayan örneğin, belirsiz süreli iş sözleşmesi gibi başka bir iş sözleşmesi olduğunun kabul edilmesi) uygulanabilir. **YAYVAK NAMLI**, s. 63-64.

⁹⁴⁶ **DULAY YANGIN**, Uzaktan Çalışma, s. 157; **HEKİMLER**, Home Office, s. 224.

⁹⁴⁷ **TOMBAŞ**, s. 301; Öncü’ye göre, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrasında, işin süresi ile işverenin işçiyle iletişim kurması da dâhil, uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alması gerektiği belirtilen unsurlar, uzaktan çalışma sözleşmesinin esaslı koşullarından olduğu için yazılı şekil şartının, uzaktan çalışma sözleşmesi için “geçerlilik şartı” olduğu kabul edilmelidir. Buna karşın, yazılı olarak yapılmayan bir uzaktan çalışma sözleşmesinin, “tipik bir iş sözleşmesi” olarak nitelendirilmesi de olanaklıdır. **ÖNCÜ**, s. 76-77. Akyiğit’e göre de uzaktan çalışma sözleşmesi için öngörülen yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi durumunda, yazılı yapılmayan uzaktan çalışma sözleşmesi geçersizdir ve fakat, normal/işyerinde çalışmayı içeren iş sözleşmesi olarak geçerli sayılır. **AKYİĞİT**, Bireysel, s. 172.

şartı geçerlilik şartı olmasına rağmen; koronavirüs tedbirleri sebebiyle geçici olarak uzaktan çalışmaya geçilmesi durumunda, yazılı şekil şartı geçerlilik şartı değildir⁹⁴⁸.

Kanımızca, herhangi bir ayrıma yer verilmeksizin (gerek tele çalışmanın türüne gerek pandemi gibi zorlayıcı nedenlere ilişkin olup olmadığına bakılmaksızın) tele çalışma sözleşmesinde aranan yazıllık şartının, ispat şartı olarak kabulü yerinde olacaktır. Bununla beraber, tele çalışmanın varlığına ilişkin ispat yükünü işçinin üzerinde bırakmak da doğru olmayacaktır. Öyle ki örneğin, işverenin işçiye uzaktan çalışması için bir dizüstü bilgisayar tahsis etmiş olması durumunda dahi, bu bilgisayarda yüklü olan programlarla cihazın çalışmasını engellemesi veya iş maillerini bloke etmesi/yok etmesi mümkündür. Bu bakımdan, işçinin yaşayacağı ispat güçlüğü de göz önünde bulundurularak, tele çalışmanın varlığına ilişkin ve işçi lehine birtakım karineler kabul edilmelidir. Diğer bir ifadeyle, kartlı sistem kullanan işyerlerinde veya paylaşımlı işyerlerinde (tele merkezlerde) işçinin işyerine giriş-çıkış kaydının olmaması⁹⁴⁹ ve/veya (merkez esaslı tele çalışma bakımından) işçinin paylaşımlı işyerine (tele merkeze) giriş-çıkış kaydının bulunması; işverenin (evde tele çalışma modeli bakımından) işçinin evinde uzaktan çalışmaya ilişkin bir sistem kurmuş olması; tüm işçileri için geçerli olmamakla birlikte birtakım işçilerine dizüstü bilgisayar veya telefon gibi BİT araçları tahsis etmiş olması gibi durumların tele çalışmanın varlığına karine teşkil edeceğine ilişkin bir düzenleme yapılması uygun bir çözüm yolu olarak benimsenebilir. Ayrıca belirtmemiz gerekir ki tele çalışma sözleşmesinin yazılı yapılmaması durumunda, bu sözleşmeyi “*tipik bir iş sözleşmesi*”

⁹⁴⁸ **ÇİL**, s. 155, s. 271. Aynı yönde bkz. **ÇAMOĞLU**, s. 97. Buna karşın, ilerleyen dönemde uzaktan çalışmaya sürekli olarak devam etmeye karar veren birçok şirketin yazılı olarak uzaktan çalışma sözleşmesi yapmaya başladığı ve mevcut sözleşmelerini değiştirdiği yönünde ayrıca bkz. **YILDIRIM**, s. 44.

⁹⁴⁹ Yargıtay da bir gazete işletmesinin New York’ta çalışan muhabirinin yaptığı işi, bu işçinin işyerinde mesaiye gelmesinin gerekmediği hususuna da dayanarak “*tele çalışma*” olarak nitelendirmiştir. Öyle ki Yüksek Mahkeme 2019 yılında vermiş olduğu bir kararında, “*Mahkeme, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna da dayanarak davacının sadece köşe yazısını teslim etmekle sorumlu olup, işyerinde mesaiye gelmesini gerektirecek bir durumun söz konusu olmadığı ve bir nevi tele çalışmanın söz konusu olduğu*” ifadesine yer vermiştir. İlgili karar metni için bkz. Yarg. 9. HD, 22.05.2019, E. 2019/4293, K. 2019/11752, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023). Güney Erdoğan’a göre ilgili Yargıtay kararına konu olan bu çalışmanın, bağımlılığın varlığı sebebiyle “*uzaktan çalışma*” sayılması mümkünse de “*tele çalışma*” niteliği tartışmalıdır. Zira tele çalışmanın varlığı için işin işyeri dışında yapılması yeterli olmamakta, ayrıca işin “*işyerinde de gerçekleştirilebilir nitelikte*” iken işyeri dışında görülmesi gerekmektedir. **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 41. Tele çalışmada mekân (mesafe) unsurunun, “*işin işyerinde gerçekleştirilebilecek olmasına rağmen işyerinden uzak bir yerde yapılması*” şeklinde değerlendirilmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 961-962.

saymak, kanımızca yerinde değildir. Zira atipik bir çalışmaya, yalnız işçiye korumak amacıyla tipik iş sözleşmesi hükümlerini uygulamak doğru olmayacaktır.

D. Tele Çalışmaya Geçiş

Tele çalışmanın iş ilişkisinin başında kararlaştırılması mümkün olduğu kadar, sonradan kararlaştırılması yani tarafların tipik bir iş ilişkisinden tele çalışma ilişkisine geçiş konusunda anlaşmaya varması da mümkündür. Zira tele çalışmada geçerli olan başlıca ilkelerden bir tanesini, aşağıda ayrıntılı olarak ele alacağımız üzere gönüllülük ilkesi teşkil etmektedir. Bununla birlikte, özellikle Covid-19 pandemisi döneminde gerek Türkiye’de gerekse dünyada birçok işverenin, tek taraflı talimatı veya açıklamasıyla işçilerini uzaktan çalışma modeline geçirdiği görülmüştür. Çalışmamızın bu kısmında, tele çalışmaya geçişte uygulanacak ilke ve yöntemler ile pandemi gibi zorlayıcı durumların varlığında tele çalışmaya geçişte yürütülen uygulamanın yerinde olup olmadığı ve özel önlemler alınmasının gerekip gerekmediği incelenecektir.

1. Gönüllülük İlkesi Çerçevesinde Tarafların Anlaşması ile Tele Çalışmaya Geçiş ve Geri Çevrilebilirlik

a. Tarafların Anlaşması ile Tele Çalışmaya Geçiş

İşçiyle doğrudan tele çalışma sözleşmesi yapılabileceği gibi, tipik bir iş sözleşmesiyle çalışmakta olan işçiden, çalışmasına tele çalışma modeliyle devam etmesi de talep edilebilir⁹⁵⁰. İşçinin tele çalışmaya geçirilmesi için iş sözleşmesinde bu konuda bir hüküm bulunması veya tarafların sonradan bu konuda anlaşması gerekir⁹⁵¹. Diğer bir ifadeyle, tele çalışmanın uygulanması, kural olarak iş sözleşmesi taraflarının

⁹⁵⁰ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1435; ÇELEBİ DEMİR, s. 601-602.

⁹⁵¹ CİVAN, s. 535; KUTLU/UÇAR, s. 264; KARA, s. 56; ALTUN, s. 57; YİĞİT, s. 144-145. Tuncay’a göre, evde (home-office) çalışma, işçi ve işverenin bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi yoluyla karşılıklı anlaşmasıyla veya idari bir kararla yahut kanun hükmüyle hatta işverenin tek taraflı talimatıyla uygulamaya geçebilir. TUNCAY, Evden Çalışma, s. 34. Uzaktan çalışmaya geçiş ile ilgili anlaşmanın süreli olarak yapılması da mümkündür. Bu durumda, belirlenen sürenin dolması ile işçi işyerinde çalışmak ve işveren de onu işyerinde çalıştırmakla yükümlü olacaktır. BAYSAL, Uzaktan Çalışma, s. 54.

bu konuda anlaşmasına bağlı olup bu kural, tele çalışmaya ilişkin doktrin ve hukuk belgelerinde “gönüllülük ilkesi” olarak ifade edilmektedir⁹⁵². Söz konusu ilke, tele çalışmanın iş ilişkisinin başında öngörülmüş olması hâlinde olduğu gibi, mevcut bir iş ilişkisinde sonradan tele çalışmaya geçilmesi hâlinde de geçerli kabul edilmektedir⁹⁵³. Bu ilke doğrultusunda, tele çalışma talebi ister işçiden ister işverenden gelsin, karşı tarafın kural olarak kabul yükümlülüğü bulunmamaktadır⁹⁵⁴.

Tele çalışmanın tâbi olduğu gönüllülük ilkesinin hukuki dayanağını, Çerçeve Anlaşmanın “Gönüllü Karakter” başlıklı 3. maddesi teşkil etmektedir⁹⁵⁵. Söz konusu maddenin 1. fıkrası uyarınca, “*Tele çalışma, işçi ve ilgili işveren için gönüllüdür. Tele çalışmaya, işçinin ilk iş tanımında bir bölüm olarak ihtiyaç olunabileceği gibi, daha sonradan gönüllü bir düzenleme şeklinde de düzenlenebilir.*”. Görüldüğü gibi, tele çalışmada gönüllülük ilkesi hem işçi hem işveren bakımından öngörülmüştür⁹⁵⁶. Ayrıca ilgili hüküm doğrultusunda, işçinin tele çalışmaya geçilmesine ilişkin onayı, iş sözleşmesinde baştan yer alabileceği gibi, böyle bir düzenleme yapılmamışsa sonradan ayrı bir sözleşmeyle de alınabilecektir⁹⁵⁷.

Çerçeve Anlaşmada yer alan ilgili maddenin devamı ise şu şekildedir: “*Her iki durumda da işveren tele çalışana geçerli toplu iş sözleşmeleri, uygulanacak işin tanımı vb. bilgileri içeren 91/553/AET direktifi ile uyumlu yazılı bilgileri sağlar. Tele çalışmanın özellikleri normal olarak, tele çalışanın işletmede bağlı olduğu bölüm, tele çalışanın amirleri veya tele çalışanın kişisel veya mesleki sorunlarını yöneltebileceği diğer kişiler, rapor düzenleme gibi konularda ek yazılı bilgi gerektirir*”⁹⁵⁸.

⁹⁵² ÜNAL ADINIR, *Tele Çalışma*, s. 964-965; ALTUN, s. 68; ŞANLI, s. 47; CISTAK, s. 53; GERÇEK, s. 75; ÜNER, s. 134. Uluslararası hukukta yer alan toplu iş sözleşmelerinde de bu ilkeye yer verildiği görülmektedir. Örneğin Belçika’da yapılan 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin 5. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Tele çalışma, ilgili işçi ve işveren için gönüllülük esasına dayanır. Tele çalışma ilk iş tanımının bir parçası olabilir veya iş sözleşmesi süresince işçi ve işveren tarafından gönüllü olarak kabul edilebilir.*”.

⁹⁵³ AYDINÖZ, s. 75.

⁹⁵⁴ TUNCAY, *Evden Çalışma*, s. 27.

⁹⁵⁵ BOZKURT, s. 71.

⁹⁵⁶ KANDEMİR, *Tele Çalışma*, s. 92; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1421.

⁹⁵⁷ KANDEMİR, *Tele Çalışma*, s. 92; AYDIN, *Tele Çalışma*, s. 363; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1421.

⁹⁵⁸ İlgili Anlaşma maddesinde, atıf yapılan Direktifte öngörülen hususların tele çalışmada gönüllülük ilkesinden beklenen yararın sağlanması için yeterli kabul edilmeyip, tele çalışma yapacak işçiye bu istihdam biçiminin gerektirdiği diğer bilgilerin de yazılı olarak bildirilmesi gerektiğinin düzenlenmesi kanımızca isabetli olmuştur. Zira bu Direktifin “*Bilgi sağlama yükümlülüğü*” başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasında, işverenin işçiyi sözleşmenin veya iş ilişkisinin “*esaslı unsurlarına*” ilişkin olarak bilgilendireceği öngörülmüştür. Oysaki, niteliği gereği uygulamada birçok belirsizliğe yol açabilecek

Tele çalışma ilk iş tanımının bir parçası değilse ve işveren tele çalışma teklifinde bulunursa, tele çalışan bu teklifi kabul veya reddedebilir. Eğer işçi, tele çalışma isteğini ifade ederse, işveren bu talebi kabul veya reddedebilir.

Tele çalışmaya geçiş, yalnızca işin yapılma şeklini değiştirir, tele çalışanın işçi statüsünü etkilemez. Tele çalışma talebinin işçi tarafından reddi, iş sözleşmesinin feshi ve bu işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapılması için sebep teşkil etmez.

Tele çalışma uygulamasının başlangıçtaki iş tanımında yer almaması hâlinde, tele çalışmaya geçiş kararı bireysel ve/veya toplu anlaşmayla geri alınabilir. Geri çevrilebilirlik, işçinin veya işverenin talebi ile işverenin işyerinde çalışmaya geri dönülmesi anlamına gelir. Bu geri çevrilebilirliğin yöntemleri, bireysel ve/veya toplu anlaşma ile belirlenir.”.

Gönüllülük ilkesi, ETUC tarafından hazırlanan Çerçeve Anlaşmaya ilişkin kılavuzda ise şu ifadelerle açıklanmıştır: “ETUC, herkesin tele çalışma için uygun olmadığı argümanını geliştirdi. Pek çok şey öğrenilebilir, ancak bazı işçiler işverenin işyerinde kalmaları durumunda daha mutlu (ve daha üretken) olurlar. Tele çalışmaya ilişkin bilimsel literatür ve sosyal ortakların ortaklaşa yürüttüğü tüm pilot çalışmalar, tele çalışmanın gönüllülük ve müzakere temelinde başlatılması gerektiği konusunda hemfikirler. İşveren tarafı, aynı durumun şirketler için de söylenebileceğini ileri sürmüştür. Her şirket ve her şirket departmanı, tele çalışma için uygun olmayabilir.

Tele çalışma hakkı olmadığı gibi tele çalışma yapma zorunluluğu da yoktur. Bu nedenle tele çalışma, yalnızca karşılıklı anlaşma ile başlatılabilir. Tele çalışma, nasıl başlatılırsa başlatılsın, çalışan için her zaman gönüllülük esasına dayanır. Çerçeve Anlaşmaya göre artık (daha önce olduğu gibi) tüm bir departmanın, örneğin evde tele

bir çalışma biçimi olan tele çalışma modeli ile çalışacak işçinin, daha detaylı bilgilendirilmesi gerekmektedir. Nitekim Fransa’da 2005 yılında yapılan ANI’nın 2. maddesinin 3. fıkrasında, işverenin tele çalışana yazılı olarak sağlaması gerektiği öngörülen bilgiler, “hiyerarşik ilişkiler, iş yükünün değerlendirilme yöntemleri, raporlama ve işyeriyle irtibat yöntemleri gibi tele çalışma uygulamasına özgü bilgilerin yanı sıra ekipman ve bu ekipmanın kullanım kuralları, maliyeti ve sigortası vb. ile ilgili bilgiler de dâhil olmak üzere işin yürütülme koşullarına ilişkin tüm bilgiler” olarak ifade edilmiştir. Yine ETUC tarafından yayınlanan kılavuzda yer alan, “91/533/EEC sayılı Direktife göre tele çalışana bilgi verilmelidir, ancak bu yeterli olmayabilir. Tele çalışma, normal olarak (genellikle) ek bilgi gerektiren bir tür iş organizasyonudur. İşverenin bu ek bilgileri, örneğin tele çalışanın evden ya da telekotajdan çalışması hâlinde bağlı olduğu departmana ilişkin bilgiler vb., yazılı olarak verme yükümlülüğü vardır. Tele çalışan, sorularını doğrudan kime yöneltebileceğini, kimi arayabileceğini, birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının kimler olduğunu bilmek zorundadır.” ifadeleri de tele çalışanın detaylı olarak bilgilendirilmesi gerektiği görüşünü destekler niteliktedir.

*çalışmaya gönderilmesi mümkün değildir. Ve artık yeni bir şirket sahibinin ya da yeni bir yönetimin tüm tele çalışanları işyerine geri çağırmaya karar vermesi de mümkün değildir. İlgili taraflar arasında bir anlaşma olması gerekir.*⁹⁵⁹”. Gerek Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesinden gerekse ETUC tarafından hazırlanan kılavuzda yer alan ilgili ifadelerden anlaşılacağı üzere hem tele çalışmaya geçilmesi hem de tele çalışmadan işyerinde çalışmaya geçilmesi durumunda, işçi ile işveren arasında bir anlaşma sağlanması şarttır⁹⁶⁰. Çerçeve Anlaşmaya göre, tele çalışmanın toplu iş sözleşmesi ile düzenlendiği durumlarda dahi, işçinin tele çalışmaya geçişte bireysel düzeyde rızasının alınması zorunludur⁹⁶¹. Diğer bir ifadeyle, toplu iş sözleşmesi özerkliği uyarınca, tarafların tele çalışmayı toplu iş sözleşmesi ile düzenlemeleri mümkün olmakla birlikte, bu çalışma modelinin uygulanabilmesi işçi ve işverenin bireysel olarak anlaşmalarına bağlı olacaktır⁹⁶². Toplu iş sözleşmesi kapsamında tele çalışmaya geçilmesine dair bir hüküm yer alsa dahi, işveren bu hükme dayanarak tek taraflı olarak sözleşme kapsamına giren işçileri tele çalışma yapmaya zorlayamayacak; işçiler de yine bu hükme dayanarak tele çalışmaya geçişe ilişkin bir hakka sahip olduklarını ileri süremeyeceklerdir⁹⁶³.

Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesinde tele çalışma önerisinin reddinin bir fesih sebebi olmadığı düzenlendiği gibi, ETUC tarafından hazırlanan kılavuz kapsamında da tele çalışma veya tele çalışmayı bırakma teklifini reddetmenin iş ilişkisinin sona erdirilmesi için bir sebep teşkil etmediği ifade edilmiştir. Ayrıca, ilgili konuya ilişkin olarak, belirli bir iş organizasyonu türü olarak tele çalışmayı tercih etme motivasyonunun; diğer bir ifadeyle, tele çalışanların aile koşullarının ya da diğer özel durumlarının değişebileceği ve örneğin tele çalışanın ailesinin, tele çalışmanın artık mümkün olmadığı yerlere taşınabileceği belirtilmiştir. Yine bu kılavuzda, Çerçeve Anlaşmada yer alan gönüllülük ilkesine ilişkin düzenlemeyle birlikte işçiye, tele çalışma veya tele çalışmayı bırakma teklifini reddetmesi hâlinde, işverenin bu işçinin çalışma koşullarını değiştiremeyeceğine dair garanti sağlandığı ifade edilmiştir. Bununla beraber, bu koşulların geniş yorumlanması gerektiği; çalışma sürelerini ve

⁹⁵⁹ETUC interpretation guide, s. 11-12.

⁹⁶⁰ AYDINÖZ, s. 77; ÖZTÜRK İNAL, s. 129; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 167.

⁹⁶¹ AYDINÖZ, s. 77; ÖZTÜRK İNAL, s. 129-130; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1689; DULAY, s. 259; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 243; GERÇEK, s. 76.

⁹⁶² DULAY, s. 269.

⁹⁶³ ÖZTÜRK İNAL, s. 130; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1689; DULAY, s. 259.

ücreti kesin olarak içermekle beraber, bunların yanı sıra örneğin iş görevlerinin niteliği, ek yardımlar gibi hususların da bu kapsama dâhil edilmesi gerektiği düzenlenmiştir⁹⁶⁴.

Gönüllülük ilkesine, bazı yabancı hukuk sistemlerindeki yasalarda ve toplu iş sözleşmelerinde de yer verildiği görülmektedir⁹⁶⁵. Fransız İş Kanununun L. 1222-9 maddesinde düzenlenen tele çalışma tanımında, bu çalışma gönüllü şekilde (“*volontaire en*”) yapılan bir çalışma olarak nitelendirilmiştir. Alman Hukukunda da tele çalışmanın genellikle işverenler ve çalışanlar arasındaki bireysel anlaşmalar veya işyeri sözleşmeleri (die Betriebsvereinbarungen) temelinde gönüllülük esasına dayalı olarak uygulandığı belirtilmiştir⁹⁶⁶. Diğer bir ifadeyle, iş ilişkisinin başında sözleşme özgürlüğü gereği imzalanan bir tele çalışma sözleşmesiyle kişi “*tele çalışan*” sıfatıyla işe başlayabileceği gibi, mevcut bir iş ilişkisi devam ederken karşılıklı anlaşma yoluyla tele çalışmanın başlatılması da mümkündür. Çalışanlar kendi istekleri veya işverenin önerisi üzerine işlerinin bir kısmını veya tamamını evden yürütmek ve işyerlerini tamamen veya kısmen terk etmek isterlerse, taraflar herhangi bir zamanda bu uygulamayı kararlaştırılabilecektir⁹⁶⁷.

Gönüllülük ilkesine yer veren toplu iş sözleşmelerine ise Lüksemburg’da 2020 yılında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesi örnek gösterilebilir. İlgili sözleşmenin 3. maddesinde, işçi ve işverenin, ilgili sektör veya işletme düzeyinde yürürlükte olan hükümleri dikkate alarak, işçi işe başladığında veya daha sonra tele çalışma düzenlemesini seçmekte serbest olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca ilgili hükmün devamında, bir işçinin işverenin tele çalışma teklifini reddetmesinin tek başına iş sözleşmesinin feshi için gerekçe teşkil etmeyeceği ifade edilmiştir.

Belçika’da tele çalışmaya ilişkin olarak yapılan 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin 5. maddesinde de tele çalışmanın işçi ve işveren bakımından gönüllülük esasına tabi olduğu; ayrıca bu çalışmanın ilk iş tanımının bir parçası olabileceği gibi, iş sözleşmesi devam ederken de kararlaştırılabileceği belirtilmiştir.

⁹⁶⁴ ETUC interpretation guide, s. 12-13.

⁹⁶⁵ Olası ihtilafları önlemek amacıyla, uzaktan çalışmada gönüllülük esasının, hukuk sistemimizde de açıkça düzenlenmesinin isabetli olacağı yönünde bkz. TOMBAŞ, s. 304.

⁹⁶⁶ WEDDE, Telearbeit, Rn. 284.

⁹⁶⁷ WEDDE, Telearbeit, Rn 285-286.

Almanya’da Deutsche Telekom ve Ver.di arasında yapılan karma tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 2. maddesinin 1. fıkrasında da karma tele çalışmaya konu işin yürütüleceği çalışma yerinin kurulmasının ve bu yerde çalışılmasının, işveren ve işçi için gönüllülük esasına dayandığı; işçinin bu çalışma yerinin kurulması veya bu yerde istihdam edilmesi konusunda yasal bir talep hakkı olmadığı ifade edilmiştir.

b. Geri Dönme Hakkı

aa. Genel Olarak Tele Çalışmadan Geri Dönme Hakkı

Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesinin son fıkrasında, tele çalışmanın başlangıçtaki iş tanımının bir parçası olmaması durumunda, tele çalışmaya geçme kararının bireysel ve/veya toplu sözleşme ile geri alınabileceği; geri dönülebilirliğin, işçinin veya işverenin talebi üzerine işverene ait işyerinde işe geri dönülmesi anlamına geldiği ve bu geri dönüşe ilişkin yöntemlerin bireysel ve/veya toplu sözleşme ile belirleneceği ifade edilmiştir. İlgili Anlaşma hükmünde öngörülen geri dönme hakkının, gönüllülük ilkesini tamamladığına şüphe bulunmamaktadır⁹⁶⁸. Zira bu hak sayesinde, yalnızca işçinin tele çalışma modeline geçmesine ilişkin kararın verildiği anda değil, ilgili istihdam biçimiyle çalışılan tüm süre içinde bu çalışmanın tam anlamıyla gönüllülük esasına tabi olarak yapılması sağlanmaktadır. Ancak, bu hakkın yalnızca sonradan tele çalışmaya geçen işçiler açısından tanındığı anlaşılmakta olup, baştan itibaren bu istihdam modeliyle çalışan işçiler içinse böyle bir hak tanınmamıştır⁹⁶⁹.

ETUC’un tele çalışmaya ilişkin kılavuzunda da tele çalışmaya geçişe ilişkin değişikliğin, bu çalışmanın türünden bağımsız olarak geri dönülebilir olduğu belirtilmiştir. Diğer bir ifadeyle, sonradan yapılan tele çalışmanın türünün (örneğin ister evde tele çalışma, karma tele çalışma veya gezici tele çalışma ister merkez esaslı tele çalışma olsun) geri dönme hakkının kullanımı bakımından bir etkisi olmayacaktır. Nitekim ilgili kılavuzda da evden tele çalışma yapan bir kişinin işyerine ya da daha önce çalıştığı departmana geri dönebileceği örnek olarak gösterilmiştir. Bununla birlikte, bu kuralın işe “*tele çalışan*” olarak başlayan çalışanları etkilemeyeceği ifade edilmiştir. Dolayısıyla, geri dönülebilirliğin, sonradan tele çalışmaya geçilmesi

⁹⁶⁸ AYDINÖZ, s. 100-101; ÖZTÜRK İNAL, s. 134; GERÇEK, s. 80; GÜVEN, s. 26.

⁹⁶⁹ AYDINÖZ, s. 104; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 243; ÖZTÜRK İNAL, s. 134; GÜVEN, s. 26.

durumuna özgü olduğu yinelenmiştir. Bunların yanı sıra, ilgili kılavuzda, bu geri dönüşün bireysel ya da kolektif düzeyde kararlaştırılması gerektiği; işverenin tele çalışanın işyerinde işe dönmesini istemesi hâlinde, işçinin bunu reddedebileceği gibi, bunun tersinin de, yani tele çalışanın işverenin işyerinde çalışmaya dönmek istemesi hâlinde de işverenin bunu reddedebileceği; zira iş organizasyonunu değiştirmek için taraflar arasında bir anlaşma olması gerektiği ve böyle bir anlaşmanın bulunması durumunda da değişikliğin yöntemleri üzerinde de bireysel ya da toplu düzeyde mutabakata varılması gerektiği belirtilmiştir⁹⁷⁰.

Çerçeve Anlaşmada düzenlenen geri dönme hakkına, yabancı hukuk sistemlerindeki kanunlarda ve toplu iş sözleşmelerinde de yer verildiği görülmektedir. Fransız İş Kanununun L. 1222-9 maddesinde, yürürlükteki toplu sözleşmede veya işveren tarafından hazırlanan tüzükte belirtilecekler arasında, özellikle de Çevre Kanununun L. 223-1 maddesinde belirtilen bir kirlilik durumunda, tele çalışmaya geçiş koşulları ve tele çalışma olmaksızın iş sözleşmesinin ifasına geri dönme koşulları da sayılmıştır. Ayrıca Fransa’da 2005 yılında yapılan ANI’nın 3. maddesinde, tele çalışmanın başlangıçta öngörülen çalışma koşullarında düzenlenmiş olmaması durumunda tarafların, işveren veya işçi tarafından ve bunlardan birinin talebi üzerine tele çalışmayı sona erdirmek ve işçinin işyerinde çalışmaya geri dönmesini organize etmek hususunda anlaşabilecekleri düzenlenmiştir. Bu geri dönüşün şartlarının ise, bireysel ve/veya toplu sözleşmelerle belirleneceği ifade edilmiştir. Yine ülkede 2020 yılında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 2.3.5. maddesinin 1. fıkrasında da tele çalışmanın istihdam koşullarının bir parçası olmaması hâlinde, işveren ve işçinin, bunlardan herhangi birinin inisiyatifiyle tele çalışmaya son vermek ve işçinin işyerine geri dönmesini organize etmek konusunda anlaşabilecekleri; bu geri dönüşün yöntemlerininse bireysel ve/veya toplu sözleşme ile belirleneceği ifade edilmiştir.

Lüksemburg’da ise 2020 yılında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 13. maddesinde de tele çalışanın ya da işverenin herhangi bir zamanda değişiklik ya da düzenli çalışmaya geri dönme talebinde bulunabileceği ve bu geri dönüşe ilişkin şartların, işçinin tele çalışma modeliyle çalışmaya başladığı tarihte

⁹⁷⁰ ETUC interpretation guide, s. 13.

işvereni ile kendisi arasında yazılı ve karşılıklı olarak kararlaştırılmaları gerektiği öngörülmüştür.

Belçika’da tele çalışmaya ilişkin olarak yapılan 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin 5. maddesinin son fıkrasında da tele çalışmanın ilk iş tanımının bir parçası olmaması yani baştan öngörülmemiş olması durumunda, tele çalışmaya ilişkin kararın bireysel ve/veya toplu sözleşme ile geri alınabileceği ifade edilmiştir. Kanaatimizce, konuya ilişkin ele aldığımız uluslararası düzenlemeler ile toplu iş sözleşmelerindeki hükümlere benzer şekilde, hukukumuz bakımından da sonradan tele çalışmaya geçme durumlarına özgü olarak bu çalışma şeklinden geri dönme hakkının mevcudiyetini kabul eden açık bir düzenleme getirilmesi ve bu geri dönüşün koşullarının yapılacak bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde tarafların anlaşmasına bırakılması isabetli olacaktır.

bb. Geri Dönme Hakkının Kullanımına İlişkin Uyum Süresi ve İşyerine Geçişte Öncelik Hakkı

aaa. Uyum Süresi (Dönemi)

Çerçeve Anlaşmada bu konuda bir düzenleme yer almamakla birlikte bazı toplu iş sözleşmelerinde, tarafların sonradan tele çalışma modeliyle çalışmaya geçmek istemesi durumunda, tek taraflı iradeleriyle eski düzene dönmelerine olanak veren geri dönme haklarını kullanabilecekleri bir “*uyum süresi*” öngörülmüştür. Bu bakımdan, söz konusu süre, iş sözleşmelerinde yer alan deneme süresi kaydını andırmaktadır. Örneğin, Fransa’da 2005 yılında yapılan ANI’nın 2. maddesinin son fıkrasında, tele çalışmaya geçme konusunda anlaşmaya varılması hâlinde, tele çalışanın da işverenin de önceden belirlenmiş bir bildirim süresine uymak şartıyla bu iş organizasyonu biçimini sona erdirebileceği bir uyum süresi düzenleneceği ve tele çalışanın daha sonra işyerinde kendi niteliklerine uygun bir pozisyona geri döneceği ifade edilmiştir. Yine Fransa’da, 2006 yılında telekomünikasyon işkolunda yapılan ulusal toplu sözleşmenin 4.2.3. maddesinde, işverenin herhangi bir işçiyi deneme süresine tabi tutabileceği ve bu sürelerin en az 1 en çok 3 ay olarak düzenlenebileceği öngörülmüştür⁹⁷¹. Fransa’da

⁹⁷¹ İlgili toplu sözleşme için bkz.

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635557 (E.T. 20.04.2023).

Alcatel-Lucent bünyesinde yapılan evde tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 2.3. maddesinin 2. fıkrasındaysa, evde tele çalışma uygulamasının 3 aylık bir uyum süresine tabi olacağı ve taraflardan herhangi birinin 15 günlük bir bildirim süresine tabi olarak geri dönme hakkını kullanabileceği düzenlenmiştir⁹⁷².

Fransa’da 2020 yılında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinde de önceki toplu iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemelere benzer şekilde yine uyum süresinin öngörüldüğü görülmektedir. Öyle ki söz konusu sözleşmenin “*Adaptasyon dönemi*” başlıklı 2.3.4. maddesinde, işçi ve işverenin düzenli şekilde tele çalışmayı kabul etmesi durumunda, işletmede geçerli kurallara bağlı olarak, taraflardan herhangi birinin tele çalışmaya ilişkin toplu sözleşme veya tüzük tarafından veya işveren ile çalışan arasında karşılıklı anlaşma ile belirlenen bir ön bildirim süresine uyarak bu iş organizasyonu biçimine son verebileceği bir uyum süresi düzenleneceği ve işçinin daha sonra (tele çalışmaya son verdikten sonra) işyerindeki görevine geri dönebileceği öngörülmüştür.

Lüksemburg’da 2006 yılında yapılan tele çalışmanın yasal rejimine ilişkin toplu iş sözleşmesinde de tele çalışmaya geçiş bakımından bir uyum süresi öngörülmüştür⁹⁷³. Bu sözleşmenin “*Tele çalışmaya geçiş*” başlıklı 5. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Tele çalışma, işçinin ilk iş sözleşmesinde yapılan bir değişiklik ile uygulamaya konduğunda, sözleşmenin tarafları geleneksel çalışma düzenine geri dönme hakkına sahip oldukları bir uyum süresine sahiptir. Uyum süresi 3 ila 12 ay arasında değişebilir, süre taraflar arasında karşılıklı mutabakatla belirlenir. Bu süre, sözleşmenin yürürlüğe girdiği gün başlar.*”. İlgili sözleşme maddesinin 2. fıkrasındaysa, uyum süresi içinde sözleşmenin askıya alınması durumunda, uyum süresinin, bir ayı aşmamak kaydıyla, askı süresi kadar uzatılacağı ifade edilmiştir. Söz konusu sözleşmede, uyum süresinin sona erme usulüyle ilgili hükümlere de yer verilmiştir. İlgili Sözleşme maddesinin 4. fıkrasında, uyum süresinin iki haftalık bir süreden önce tek taraflı iradeyle sona erdirilemeyeceği ve bu süreye son verme

⁹⁷² Söz konusu sözleşme metni için bkz.

<http://gps.teletravail.free.fr/BDDaccords/2012%20et%20avant%20Accords%20TW/2008-01-18ALCATEL-LUCENTaccord%20teletravail.pdf> (E.T. 20.04.2023).

⁹⁷³ <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01447-EN.pdf> (E.T. 20.04.2023).

iradesinin karşı tarafa taahhütlü mektupla veya elden teslim edilerek bildirileceği öngörülmüştür⁹⁷⁴.

Son olarak belirtmek gerekir ki ele almış olduğumuz ilgili toplu iş sözleşmesi düzenlemelerinde, işveren veya tele çalışan tarafından uyum süresi içinde tele çalışmaya son verilmesini “iş sözleşmesinin feshi” olarak anlamamak gerekir⁹⁷⁵. Zira bu sürenin amacı, iş ilişkisinin tele çalışma modeliyle yürütülememesi durumunda eski düzene geri dönülmesini sağlayarak iş ilişkisini korumaktır. Bu bakımdan, uyum süresi içinde tele çalışmanın sona erdirilmesi, yalnızca işçinin istihdam biçiminde bir değişikliğe yol açacak ve iş sözleşmesi devam edecektir. Nitekim, söz konusu düzenlemelerde yer alan ve tele çalışma sözleşmesi taraflarının uyum süresi içinde tele çalışmaya ilişkin iş organizasyonunu sona erdirdikten sonra tele çalışanın işyerinde kendi niteliklerine uygun bir pozisyona geri döneceğini öngören hükümler de bunu göstermektedir. Ayrıca geri dönme hakkına yer veren bazı toplu iş sözleşmelerinde, bu hakkın kullanılmasının iş sözleşmesinin feshi için sebep veya çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmeyeceği de açıkça ifade edilmektedir. Örneğin, 2006 yılında Lüksemburg’da yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 5. maddesinin son fıkrasında, işçinin geri dönme hakkını kullanması sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılamayacağı açıkça düzenlenmiştir

bbb. İşyerine Geçişte Öncelik Hakkı

Tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmelerinde, bu istihdam biçiminden geri dönme hakkına paralel olarak, işçiye (tele çalışana) işverene ait işyerinde çalışmaya geçişte bir öncelik hakkı da tanındığı görülmektedir. Çalışmamızda daha önce de ele aldığımız gibi, geri dönme hakkının gerek Çerçeve Anlaşma gerekse tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmelerinde yer alan ilgili düzenlemeler uyarınca, yalnızca sonradan tele çalışmaya geçen işçilere tanındığı ve baştan itibaren bu istihdam modeliyle çalışan işçilerin böyle bir hakkının olmadığı kabul edilmektedir. Öncelik

⁹⁷⁴ Tele çalışma bakımından geri dönme hakkına ve uyum dönemine yer veren diğer bazı toplu iş sözleşmeleri hakkında ayrıca bkz. AYDINÖZ, s. 101-103.

⁹⁷⁵ AYDINÖZ, s. 102-103.

hakkı bakımındansa, bu hakkın baştan itibaren tele çalışma yapanlar için kabul edildiği görülmektedir.

Geri dönme hakkının, tele çalışmaya ilişkin kararın geri alınması veya tele çalışana tanınan öncelik hakkına dayanarak işyerindeki uygun bir işe geçiş yapılması yoluyla kullanılması mümkündür. Aradaki fark ise şu şekilde ifade edilebilir. İkinci yolun kullanılabilmesi bakımından, tele çalışanın bu konuda (işyerinde uygun bir pozisyonun açıldığı hususunda) işveren tarafından bilgilendirilmesi gerekir. Oysaki, geri dönme hakkının tele çalışmaya ilişkin kararın geri alınması suretiyle kullanılması bakımından, bu şekilde bir ön koşul aranmayacaktır⁹⁷⁶.

Fransa'da 2005 yılında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 3. maddesinin 2. fıkrasında, tele çalışmanın istihdam koşullarından birini teşkil etmesi, yani tele çalışmanın baştan itibaren öngörülmüş olması durumunda, işçinin daha sonra işyerinde kendi niteliklerine uygun herhangi bir boş işe başvurabileceği ve işçinin bu işe öncelikli erişim hakkı olduğu ifade edilmiştir. Yine Fransa'da 2020 yılında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 2.3.5. maddesinin 2. fıkrasında, tele çalışmanın istihdam koşullarının bir parçasını teşkil ediyor olması durumunda, işçinin daha sonra işyerinde niteliklerine uygun herhangi bir boş iş için başvurabileceği ve işçinin bu pozisyona öncelikli erişimi olduğu düzenlenmiştir.

Öncelik hakkına, Fransız İş Kanununda da yer verilmiştir. Bu Kanunun L. 1222-10 maddesinde de işverenin genel yükümlülüklerine ek olarak, tele çalışmaya ilişkin birtakım özel yükümlülükler öngörülmüştür. Bunlardan biri, işverenin işçiye, mesleki nitelik ve becerilerine uygun tele çalışma dışı bir pozisyona geçme veya bu pozisyona geri dönme konusunda öncelik tanıma ve işçiyi bu tür bir pozisyonun mevcut olup olmadığı konusunda bilgilendirme yükümlülüğüdür.

Türk Hukuk doktrininde de bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile baştan itibaren tele çalışma modeliyle çalışan işçilerin, niteliklerine uygun bir iş doğması durumunda, işyeri düzenine geçişte bunlara öncelik tanınmasının öngörülebileceği ve düzenlenecek bir uyum süresi (dönemi) içinde işçiye tek taraflı olarak bu çalışma şekliinden dönme imkânının tanınmasının yerinde olacağı isabetli olarak ileri

⁹⁷⁶ AYDINÖZ, s. 106.

sürülmektedir⁹⁷⁷. Nitekim 4857 sayılı Kanunda, kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş bakımından da benzer bir düzenleme getirilmiştir⁹⁷⁸. Dolayısıyla, sonradan uzaktan çalışma modeline geçirilen işçinin, bir aydan az olmamak üzere bireysel iş sözleşmesi ile belirlenen uyum süresi içerisinde tek taraflı irade açıklamasıyla işyeri düzeninde çalışmaya geçebileceğinin özel olarak düzenlenmesi yerinde olacaktır⁹⁷⁹.

2. Tek Tarafın Talebiyle Tele Çalışmaya Geçiş

a. İşverenin Talebiyle

aa. Genel Olarak

İşverenin, tek taraflı iradesiyle, işçisini işyerinden eve ya da evden işyerine, diğer bir ifadeyle tipik iş ilişkisinden uzaktan (tele) çalışmaya veya uzaktan (tele) çalışmadan tipik iş ilişkisine geçirme yetkisine sahip olup olmadığı, özellikle de pandemi döneminde karşılaşılan uygulamalar karşısında çalışma konumuz bakımından ayrıca önem taşımaktadır. Zira bu dönemde çoğu işverenin, işin geleneksel anlamda işyerinde yürütüldüğü tipik iş ilişkisi yerine home office çalışma modeliyle çalışma yaşamına devam etmeyi tercih ettiği görülmüştür. Hatta bazı dönemlerde, artan vaka artışı sebebiyle bu uygulama bir zorunluluğa dönüşmüştür.

Alman Hukukunda tarafların anlaşmasıyla tele çalışma yapılabileceği; buna ilişkin düzenlemelerin mevcut iş sözleşmesinde veya yapılacak ayrı bir home office sözleşmesinde yer alabileceği ve resmi bir gerekliliğin bulunmadığı durumlarda, zımnı

⁹⁷⁷ DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 243-244; GERÇEK, s. 80-81.

⁹⁷⁸ Öyle ki 4857 sayılı Kanunun 13. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, “İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmi süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.”.

⁹⁷⁹ DOĞAN/BAYCIK/DULAY YANGIN/YAY, s. 1689-1690. Şanlı’ya göreyse, uzaktan çalışmaya geçme kararının hem kısa hem de uzun vadede işçinin çalışma hayatını ve özel hayatını etkileyebilecek bir niteliği bulunması sebebiyle, işçinin makul bir gerekçesi olması durumunda uyum dönemi sonrasında da eski düzenine dönme isteğinin kabul edilebilir olduğu düşünülebilir. Ancak, işçinin tek taraflı alacağı kararla işyerinde çalışmaya geri dönebilmesi, işverenin yönetim hakkının aleyhine işçiye güçlü bir hak vermesi nedeniyle çalışma barışı açısından iyi sonuçlar vermeyebilir. Bu sebeple, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 14. maddesinin 5. fıkrasındaki geçiş aşamasında olduğu gibi geri dönüş aşamasında da işverenin rızasının aranacağı şeklindeki düzenleme isabetlidir. ŞANLI, s. 53. İş sözleşmesi devam ederken uzaktan çalışmaya geçilmesine ilişkin olarak bir deneme süresinin kararlaştırılmasına yönelik bir yasal düzenleme getirilmesinin isabetli olacağı yönünde ayrıca bkz. YILDIRIM, s. 109.

anlaşma da yapılabileceği kabul edilmektedir⁹⁸⁰. Bununla birlikte, home office çalışma modeli ile ilişkili olarak düzenlenmesi gereken çok sayıda konu olduğundan, iş sözleşmesinin taraflarının genellikle açık bir sözleşme temeli oluşturması gerektiği ileri sürülmüştür⁹⁸¹. İşverence tek taraflı olarak home office çalışmaya geçme uygulaması ise, işverenin yönetim hakkının kapsamı açısından ele alınmaktadır⁹⁸². Taraflar arasındaki iş sözleşmesinde işin ifa edileceği yer düzenlenmiş ise, işverenin çalışanın geçici olarak home office veya mobil office çalışmaya geçirilmesine ilişkin talimatı, § 106 S. 1 GewO hükmü kapsamında işverenin yönetim hakkı çerçevesine girmediğinden geçersiz olacaktır⁹⁸³. Bu durumda, söz konusu geçiş için sözleşmede değişiklik yapılması gerekmektedir. İşverence tek taraflı değişiklik yapılması ise, § 2, I II KSchG hükmünde düzenlenen değişiklik feshine (Änderungskündigung) ilişkin hükümlere göre yapılabilir⁹⁸⁴. İşin ifa edileceği yerin toplu ya da bireysel sözleşmeyle düzenlenmemiş olması durumundaysa, işverenin bağlayıcı bir talepte bulunması ancak iş sözleşmesi veya işyeri sözleşmesinde hüküm bulunması durumunda mümkündür⁹⁸⁵. Dolayısıyla Alman Hukukunda işverenin tek taraflı iradesiyle, sözleşmeye aykırı olarak, işçisini home office çalışmaya geçiremeyeceği kabul edilmektedir⁹⁸⁶.

Yine Almanya’da, Deutsche Telekom ve Ver.di arasında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 2. maddesinin 2. fıkrasında, gerek işçinin gerekse işverenin, herhangi bir neden belirtmeksizin karma tele çalışmaya konu işin yürütüleceği çalışma yerinin kurulmasını veya işin bu çalışma yerinde görülmesini reddedebileceği; ancak işçinin, reddin bir sonucu olarak herhangi bir dezavantaja

⁹⁸⁰ **KRIEGER, Steffen/RUDNIK, Tanja/POVEDANO PERAMATO, Alberto**, Homeoffice und Mobileoffice in der Corona-Krise, NZA, 8/2020, s. 474.

⁹⁸¹ **KRIEGER/RUDNIK/POVEDANO PERAMATO**, s. 474.

⁹⁸² **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 170.

⁹⁸³ **KRIEGER/RUDNIK/POVEDANO PERAMATO**, s. 475; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 170.

⁹⁸⁴ Sabit bir işyeri olmayan çalışanlar bakımından, işverenin geniş nakil yetkileri mevcuttur. Bu durumlarda işveren, çalışma yerlerini belirleme konusunda geniş bir özgürlüğe sahiptir ve çalışma yeri değişikliğinin nakil olarak tanımlanmasını isteyebilir. Bu bakımdan, genel hükümlerin, zorunlu olarak işverenin işyeri dışındaki bir çalışma yerinde geçici veya kalıcı bir değişikliği gerektiren tele çalışmaya uygulanması (ilgili kişilerin rızası olmadan bir nakil), bu konuda farklı bir çalışma yerinin belirlenmesine ilişkin sözleşmeye dayalı bir temel varsa mümkündür. Öte yandan, böyle bir sözleşme yoksa veya iş sözleşmesinde belirli bir çalışma yeri öngörülmüşse, işveren yalnızca fesih bildiriminde bulunarak tek taraflı bir tele çalışma değişikliğini uygulayabilir. **WEDDE**, Telearbeit, Rn. 295.

⁹⁸⁵ **KRIEGER/RUDNIK/POVEDANO PERAMATO**, s. 474; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 170-171.

⁹⁸⁶ **MÜLLER, Elke Luise**, “Ein Recht auf Home-Office?”, öAT, Heft 3, 2021, s. 46; **KUTLU/UÇAR**, s. 266. Alman Hukukunda yer alan konuya ilişkin düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **YİĞİT**, s. 145-146.

maruz kalmaması gerektiği düzenlenmiştir. Belçika’da yapılan 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin⁹⁸⁷ 5. maddesinin 2. fıkrasında da tele çalışmanın ilk iş tanımının bir parçası olmaması ve işverenin tele çalışma teklifinde bulunması durumunda, işçinin teklifi kabul veya reddedebileceği ifade edilmiştir.

Hukukumuzda da kural olarak, işverenin, tek taraflı iradesiyle çalışanın evden (uzaktan) çalışması talimatı veremeyeceği; işverenin uzaktan çalışmayı teklif etmesi ve işçinin bu teklifi reddetmesi durumundaysa, işçinin herhangi bir dezavantaja maruz kalamayacağı, örneğin bu sebeple ücretinin indirilemeyeceği veya sosyal haklarının kısıtlanamayacağı kabul edilmektedir⁹⁸⁸. Nitekim çalışmamızda daha önce de belirttiğimiz üzere, tele çalışmada gönüllülük ilkesi geçerli olmakla birlikte, bu istihdam modeli işçi bakımından avantajların yanı sıra sosyal izolasyon ve iş-yaşam dengesinin bozulması gibi dezavantajları da bünyesinde bulunduran bir çalışma biçimidir ve hukukumuz bakımından işçinin işverenin tek taraflı iradesiyle bu çalışma biçimine geçirilmesi “*esaslı değişiklik*” teşkil edeceğinden 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi uygulama alanı bulacaktır⁹⁸⁹. Nitekim bu çalışma biçimi, işçiye iş ve aile arasında denge kurma şansı vermesine karşın, kariyer imkânlarında azalma, evin işyerine dönüşmesi ve sosyal hayattan uzaklaşma gibi sebeplerle işçi tarafından tercih konusu olmayabilecektir⁹⁹⁰. Bununla beraber, doktrinde, tipik iş ilişkisinden tele çalışma ilişkisine geçilmesinin kural olarak esaslı değişiklik teşkil etmediği, bu noktada somut olayın özelliklerine bakılması gerektiği yönünde de görüşler

⁹⁸⁷ İlgili sözleşme, Belçika İşletmeler Federasyonu (FEB), orta sınıfların örgütlenmesine ilişkin yasalar uyarınca onaylanan ve 28.05.1979 tarihinde koordine edilen orta sınıfların ulusal örgütleri, De Boerenbond, Wallonne Tarım Federasyonu, Belçika Hristiyan Sendikaları Konfederasyonu (CSC), Belçika Çalışma Genel Federasyonu (FGTB), Belçika Liberal Sendikaları Genel Konfederasyonu (CGSLB) arasında imzalanmış, işkolu düzeyinde ve ulusal nitelikte bir toplu iş sözleşmesidir.

⁹⁸⁸ HEKİMLER, Değerlendirme, s. 106; ALP, Corona Günlerinde, s. 105-106.

⁹⁸⁹ Aynı yönde bkz. AYDIN, Bireysel, s. 173; DOĞAN, Uyum, s. 267; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 61; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 168-169; BAYSAL, Uzaktan Çalışma, s. 53; YAYVAK NAMLI, s. 22; KUTLU/UÇAR, s. 264-265; MANAV ÖZDEMİR, Covid-19, s. 145; BEYTAR, s. 104; ALTUN, s. 57; BİLGİNOĞLU, s. 1102; ERKAN ŞAHİN, s. 93; BEYTAR, s. 174, s. 180; YILDIRIM, s. 105; CISTAK, s. 40; AYDIN, Evden Çalışma, s. 83; TUNÇ, s. 167; ŞANLI, s. 50; ÇAMOĞLU, s. 95; ARSLAN, s. 60; GÜVEN, s. 30; ÇÖPOĞLU, s. 10, s. 98; YÖNT, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023).

⁹⁹⁰ TUNÇ, s. 173. Doğan’a göre ise tele çalışmanın işçinin iş ve aile dengesine uygun olup olmadığını doğrudan söylemek çok mümkün değildir. Zira bu çalışma biçimi, tele çalışanın, aile yaşamını kendisinin organize edebilmesinden kaynaklı olarak iş ve aile dengesinde olumlu etki yaratmasına karşın, işçinin normal çalışma sürelerine nazaran daha fazla çalışmasına yol açarak çalışma ve dinlenme süreleri arasındaki sınırların bulanıklaşmasına, yine işçinin her an ulaşılabilir olmasına da sebep olmaktadır. Söz konusu sebeplerle tele çalışmanın hukuki alt yapısının bu olumsuz etkileri bertaraf edecek şekilde dizayn edilmesi önem taşımaktadır. DOĞAN, Uyum, s. 273.

bulunmaktadır⁹⁹¹. İlgili görüşte olan yazarlara göre, klasik anlamda işyerinde çalışan bir işçinin gerekli eğitim verilmek ve özlük hakları ile statüsünde bir değişiklik yapılmamak kaydıyla evine yakın bir paylaşımlı işyerinde çalışmaya başlaması esaslı değişiklik teşkil etmeyecek olmasına karşın, işçinin evde tele çalışma modeliyle çalıştırılmaya zorlanması veya hiçbir eğitim verilmeksizin tele çalışmaya geçirilmesi ise esaslı değişiklik olarak kabul edilmelidir⁹⁹².

İşverenin tele çalışmaya geçireceği işçiyi/işçileri belirlerken kullanacağı kuralların eşit davranma ilkesine aykırı olmaması gerekir. Nitekim tele çalışma, doğası gereği, her işçi için uygun bir çalışma modeli olmayıp, bağımsız ve disiplinli çalışmaya yatkın nitelikte işçilerin bu çalışmaya geçirilmesinin tercih edilmesi daha uygundur. Bu bakımdan, uluslararası hukuka ilişkin uygulamada, özellikle işletme veya işyeri toplu iş sözleşmeleri ya da işyeri uygulaması veya iç yönetmelik gibi yöntemlerle, işçinin tele çalışmaya geçişe aday olması bakımından ön koşul oluşturan “*yeterlilik koşulları*”na; yine işletme düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde de hazırlanacak bir “*iş listesi*” vasıtasıyla, bu listedeki işleri yapanların tele çalışmaya geçebileceği yönünde hükümlere yer verildiği görülmektedir⁹⁹³.

Doktrinde, işverenin talimatıyla tele çalışmaya geçilmesinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edip etmeyeceğinin belirlenmesi bakımından, tüm işçilerin bu çalışma biçimine geçirilmesi ile bir kısım işçinin tele çalışmaya geçirilmesi durumları arasında ayırım yapılması gerektiğine ilişkin bir görüş ileri sürülmüştür. Buna göre, işverenin işyerindeki bütün işçileri uzaktan çalışmaya geçirmesi, işletmesel

⁹⁹¹ Söz konusu görüşler için bkz. **DULAY YANGIN**, s. 241; **TOMBAŞ**, s. 304. Doktrinde Gerçek’e göre, burada taraflar arasındaki sözleşmeye göre ikili bir ayırım yapılmalıdır. Öyle ki iş sözleşmesinde, uzaktan çalışmaya geçiş öngörüldüyse ve işçi süreç hakkında bilgilendiriliyorsa, uzaktan çalışmaya ilişkin tarafların hak ve borçları yer alıyorsa, uzaktan çalışmaya geçilmesine ilişkin değişiklik, bu geçişin makul bir süre önceden işçiye yazılı olarak bildirilmesi koşuluyla işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kabul edilmelidir. Buna karşın, pandemi dönemi gibi olağanüstü hâllerde ise işveren 6098 sayılı Kanunun 417. maddesinin 2. fıkrası uyarınca yönetim yetkisini kullanarak iş organizasyonunu tek taraflı olarak uzaktan çalışma sistemine geçirebilir. **GERÇEK**, s. 83.

⁹⁹² Ergüneş Emrağ’a göre, merkez esaslı tele çalışmaya geçişin esaslı değişiklik olarak kabulü, paylaşımlı işyerinin (tele merkezin) il sınırı dışında olmasına bağlıdır. Söz konusu paylaşımlı işyerinin il sınırları dâhilinde olması hâlinde ise, esaslı değişikliğin mevcut olup olmadığının tespiti için işçinin yolda geçirdiği zamanda ve yol masrafında gerçekleşen değişiklikler dikkate alınmalıdır. **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1436. Üner’e göre de çalışırken teknolojik aletler kullanmayan bir işçinin tele çalışma modeliyle çalışmaya geçirilmesi veya bir işçinin evde tele çalışmaya geçirilmesi her hâlükârda esaslı değişiklik olarak kabul edilmeli iken, aynı il sınırları içerisinde olmak koşuluyla, bir işçinin işverenin esas işyeri dışındaki uydu veya komşu bürolarda çalışmaya geçirilmesi ise esaslı değişiklik olarak kabul edilmemelidir. **ÜNER**, s. 137.

⁹⁹³ Ayrıntılı bilgi için bkz. **AYDINÖZ**, s. 47 vd.

karar alma özgürlüğü kapsamında değerlendirilmelidir. İşveren gelecekte bir tesis işletmemek, verimlilik veya tasarruf gibi amaçlarla evde çalışma şeklinde bir organizasyona gitmek istiyorsa, bu kararından geçerli bir sebep doğduğu; diğer bir ifadeyle, böyle bir durumda, işçinin işverenin uzaktan çalışma talebini reddinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturduğu kabul edilmelidir⁹⁹⁴. İlgili görüşe göre, işverenin tüm işçileri değil de yalnızca bir veya birkaç işçisini uzaktan çalışmaya geçirmek istemesi durumundaysa, işverenden bu konudaki seçim kriterlerini açıklaması ve öncelikle uzaktan çalışmaya gönüllü olan işçileri seçmesi beklenmeli; Yargıtayın işletme gerekleriyle fesih bakımından uyguladığı kötünîyet ve tutarlılık denetimleri ile işçiye yeterli koruma sağlanabileceği kabul edilmelidir⁹⁹⁵. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, bir veya birkaç işçinin uzaktan çalışmaya geçirilmesi gibi işyerindeki bütün işçilerin uzaktan çalışmaya geçirilmesi de esaslı değişiklik olarak kabul edilmeli ve 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi bu durumda da uygulama alanı bulmalıdır⁹⁹⁶.

bb. Zorlayıcı Nedenin Varlığı Hâlinde

Geçirilen Covid-19 pandemisi süreci ile birlikte, gönüllülük ilkesinin pandemi gibi zorlayıcı sebeplerin mevcudiyeti durumunda da geçerli olup olmayacağı sorusu akla gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, gönüllülük ilkesinin istisnalarının olup olmadığı ve bunların olduğunun kabulü hâlinde şartları da açıklığa kavuşturulması gereken ayrı bir konudur. Bu bakımdan, bazı yabancı hukuk sistemlerinde, tele çalışmada esas olan gönüllülük ilkesinin istisnalarının da düzenlendiğini söylemek mümkündür. Örneğin Almanya’da, Covid-19 pandemisinin gerek çalışanların gerekse işverenlerin sağlığını tehlikeye attığı gerçeği öngörülerek, uzaktan çalışmaya geçiş zorunluluğuna yönelik birtakım yasal düzenlemelere yer verilmiştir⁹⁹⁷.

⁹⁹⁴ ALP, Tele Çalışma, s. 846.

⁹⁹⁵ ALP, Tele Çalışma, s. 846. Tele çalışmaya geçme kararının başlı başına işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir fesih nedeni olduğu yönündeki görüş için ayrıca bkz. TOMBAŞ, s. 306.

⁹⁹⁶ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 169; KUTLU/UÇAR, s. 265

⁹⁹⁷ Alman Hukukunda Covid-19 pandemisi dönemindeki home office uygulamasına ilişkin esaslar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. HEKİMLER, Home Office, s. 243 vd.

Alman Hukukunda ileri sürülen bir görüş uyarınca, mevcut kriz işverenin yönetim hakkının genişlemesine yol açabilir⁹⁹⁸. Söz konusu görüşe göre, pandemi döneminde işverenin tek taraflı tele çalışmaya geçiş uygulamasının değişiklik feshine ilişkin § 2 KSchG kapsamında değerlendirilmesi pratik olmayacaktır ve işveren, pandemi dönemi de dâhil istisnai ve acil durumlara münhasır olarak işçinin onayı aranmaksızın sözleşmede kararlaştırılan yerden farklı bir yerde işin ifasını, § 241 II BGB hükmüne dayanan karşı tarafın çıkarına özen gösterme yükümlülüğü ve dürüstlük kuralı doğrultusunda talep edebilecektir. Zira bu durumlarda, işin iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılan işyerinde yapılması, yasal hükümleri ihlâl etmektedir; bu nedenle, yasal olarak imkânsız olup, işçinin sağlıklı ve evden çalışabilecek durumda olması hâlinde çalışmayı reddetme bakımından haklı bir menfaati bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra, Alman Hukukunda Enfeksiyondan Korunma Kanunu (IfSG/Infektionsschutzgesetz) ile işyerinin kapatılması durumunda, iş görme borcu kısmen veya tamamen evden ifa edilebilecek nitelikteyse, işçinin işi ifaya devam etmekle yükümlü olduğu öngörülmüştür⁹⁹⁹. Öyle ki § 28b Abs. 4 IfSG uyarınca, işveren, ofis çalışmaları veya benzeri faaliyetler söz konusu olduğunda, aksine zorunlu işletmesel nedenler bulunmaması koşuluyla, çalışanlara bu faaliyetleri evlerinde gerçekleştirmelerini teklif etmekle yükümlüdür. İlgili maddenin devamında, çalışanlar da aksine zorunlu nedenler olmadıkça, bu teklifi kabul etmekle yükümlü tutulmuştur. Ancak, bu uygulamanın 19.03.2022 tarihine kadar sürdürüleceği belirtilmiştir. Bununla birlikte, Alman doktrininde, pandemiyle ilgili koruyucu önlemlerin artık gerekli olmaması durumunda ise işçinin home office çalışmasına ilişkin bir anlaşma bulunmadıkça, işverenin, işyeri uygulamasına veya talimat verme hakkına dayanarak işçinin işyerinde çalışmasını talep edebileceği ileri sürülmektedir¹⁰⁰⁰.

Alman Hukukuna benzer şekilde Fransız Hukukunda da yine Fransız İş Kanununun L. 1222-11 maddesi uyarınca, özellikle salgın hastalık, mücbir sebep gibi hâllerin varlığında, işçilerin korunması ve işletme faaliyetinin devam etmesi amacıyla

⁹⁹⁸ KRIEGER/RUDNIK/POVEDANO PERAMATO, s. 476.

⁹⁹⁹ GÜNTHER, Jens/BÖGLMÜLLER, Matthias, Covid-19 Pandemie und Home-Office, ArbR Aktuell, 2020, Heft 8, s. 186.

¹⁰⁰⁰ GÜNTHER/BÖGLMÜLLER, s. 187.

çalışma düzeninde değişiklik yapılarak tele çalışmaya geçilmesinin gerekli olduğunun kabul edilebileceği belirtilmiştir¹⁰⁰¹.

Zorlayıcı nedenin varlığı hâlinde, işverenin tüm işçilerini değil de yalnızca işçilerin bir kısmını uzaktan çalışmaya geçirmesinin mümkün olup olmadığı da cevaplanması gereken bir sorudur. Böyle bir durumda, işverenin işçileri home office çalıştırması yalnızca bir hak değil, aynı zamanda bir yükümlülük teşkil etmekte olup; işyerindeki işgücünün sağlığı için artan bir risk varsa, işverenin, özen yükümlülüğü kapsamında, bireysel olarak işçileri veya tüm işgücünü home office çalışmaya geçirmesi mümkündür¹⁰⁰². Örneğin, işverenin hâlihazırda tipik hastalık belirtileri gösteren çalışanların ve riskli bölgelerden dönen çalışanların işyerinde çalışmasına izin vermemesi gerekir¹⁰⁰³.

Alman ve Fransız hukuklarında yer alan düzenlemelerden anlaşılacağı üzere, tele çalışmada gönüllülük ilkesi esas olmakla birlikte, mutlak değildir. Bunun en belirgin örnekleri ise Covid-19 döneminde yapılan düzenlemeler ile görülmüştür. ILO'nun yayınladığı Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu kapsamında da Çerçeve Anlaşmada ve uzaktan çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemelere benzer şekilde, uzaktan çalışmanın işçi ve

¹⁰⁰¹ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1421; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 131; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 72; **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 230. Doktrinde, ilgili Kanun maddesinde istisnai durumların sınırlarının belirtilmemiş olması sebebiyle, bu durumların işverence belirleneceği ve bu düzenleme eksikliği sonucunda da söz konusu hükmün işveren tarafından işçiye tele çalışma yapmayı dayatmak amacıyla kullanılabileceği belirtilmektedir. Bu bakımdan, işverene tanınan istisnai durumları tespit etme yetkisinin, çıkarılacak bir kararname ile düzenleneceği öngörülmüş idi. **AYDINÖZ**, s. 81. 2017 yılında yürürlüğe giren İş İlişkilerinin Öngörülebilirliği ve Güvenliğe İlişkin Yönetmelik sonucunda, ilgili Kanun maddesine, “22.09.2017 tarihli ve 2017-1387 sayılı Yönetmeliğin 40-VII. maddesi uyarınca, söz konusu Yönetmelikten önce imzalanmış olan iş sözleşmelerinde tele çalışmaya ilişkin hükümler bulunan işçiler için, işçi reddetmediği sürece, Fransız İş Kanununun L. 1222-9 maddesinde belirtilen ve söz konusu Yönetmelikten kaynaklanan sözleşme veya tüzüğün hüküm ve şartları, gerekirse sözleşmenin aykırı veya uyumsuz hükümlerinin yerini alacaktır. İşçi, sözleşme veya tüzüğün şirkette tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde işverene reddini bildirecektir.” ifadeleri eklenmiştir.

¹⁰⁰² **GÜNTHER/BÖGLMÜLLER**, s. 187. İşverenler için, korona döneminde bireysel olarak çalışanların, tüm departmanların veya hatta tüm işgücünün home office çalışmak zorunda olup olamayacağı sorusu, sadece işin gerçekten home office gerçekleştirilebiliyor olması hâlinde, yani daha ziyade hizmet sektöründe ortaya çıkarken; imalat endüstrileri ise kısa süreli çalışmaya yönlendirilmelidir. **FUHLROTT/FISCHER**, s. 349.

¹⁰⁰³ Hekimler’e göre, karantinadaki bir işçinin home office çalıştırılması bakımından, ancak evin fiziksel imkânlarının olanak tanınması veya işçinin tek başına yaşıyor olması durumunda, gerekli tüm donanımın işverence sağlanması koşuluyla, işin home office çalışma şekliyle ifa edilmesi mümkündür. Ancak böyle bir durumda, fiziksel koşulları uygun olan evlerde ikamet eden ve tek başına yaşayan işçiler bir anlamda dezavantajlı durumda olacaklarından, her hâlde işçinin çalışmayı bizzat kendisinin kabul etmesi ve işverenin işçi üzerinde herhangi bir baskı kurmaması; işverenin işçinin ücretini tam olarak ödemesi gerekmektedir. **HEKİMLER**, Home Office, s. 233.

işveren arasında gönüllü bir anlaşma ile gerçekleşmesi gerektiği ifade edilmiştir¹⁰⁰⁴. Ne var ki pandemi döneminde, özellikle evde tele çalışma, çalışanlar tarafından yapılan bir seçimin değil de bir zorunluluğun sonucu olarak gerçekleştirilmiştir¹⁰⁰⁵.

Türk İş Hukuku kapsamında, Covid-19 pandemisi süreci de dâhil olmak üzere olağanüstü dönemlerde zorunlu uzaktan çalışma uygulamasına ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamasına karşılık, pandemi sürecinde ÇSGB tarafından yayımlanan belgelerde hassas risk gruplarında yer alan çalışanların mümkünse evden çalışmalarının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uzaktan yapılması, yurt dışından gelenlerin on dört gün boyunca evden çalışmalarının sağlanması, çalışma alanında aynı anda bulunan çalışan sayısının asgari oranda tutulması için çalışmalar yapılması, mümkün olması durumunda uzaktan çalışma gibi yöntemlerin tercih edilmesi şeklinde ifadelere yer verilerek, işverenlere bu çalışma biçimine geçiş yapılmasına ilişkin önerilerde bulunulmuştur¹⁰⁰⁶.

Hukukumuzda, pandeminin başında Alman veya Fransız hukuk sistemlerinde yer alan düzenlemelere benzer bir düzenleme yapılmamıştır. Bunun sonucunda, geleneksel anlamda yani fiziki işyerindeki çalışma, 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi

¹⁰⁰⁴ ILO (2020), Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu, s. 1, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf (E.T. 20.04.2023).

¹⁰⁰⁵ ERDAYI, s. 1234.

¹⁰⁰⁶ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1690-1691. Yürekli'ye göre koronavirüs pandemisinde zorunlu nedenle yapılan evde çalışma, 4857 sayılı Kanunda düzenlenen uzaktan çalışma kapsamında değerlendirilemez. Zira ilgili Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrasında hüküm bulan, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinde, işin tanımının, yapılma şeklinin, süresinin ve yerinin, ücretin ve ücretin ödenmesine ilişkin hususların, işveren tarafından sağlanan ekipmanın ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alacağına ilişkin düzeltme dikkate alındığında, uzaktan çalışma sözleşmesinin "ayrı bir sözleşme" olması gerekir. Bu bakımdan, zorlayıcı durumlarda yapılan evde çalışmaların, 4857 sayılı Kanun kapsamında "uzaktan çalışma" olarak değerlendirilebilmesi için eski sözleşme sona erdirilip, yeni bir uzaktan çalışma sözleşmesi yapılması gerekir. Yaşanılan pandemi döneminde işçilerin evden çalıştırılması ise, "geçici bir ara çözüm" niteliğini haiz olup, aynı zamanda 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmektedir. YÜREKLİ, s. 56-57. Doktrinde yer alan benzer yönde bir görüş uyarınca, salgın hastalık gibi zorunlu hâllerde işin evden yürütülmesi, iş ilişkisini uzaktan çalışmaya dönüştürmemektedir. Zira bu durumda, uzaktan çalışma "düzenlilik" unsuru taşımamakta, çalışma düzeni yeniden oluşturulmamakta ve dolayısıyla 4857 sayılı Kanunda yer alan "organizasyon" kriteri bulunmamaktadır. Ancak "düzenlilik", bir çalışma şeklinin uzaktan çalışma olarak değerlendirilmesine esas kriterler arasında kabul edilmediği takdirde, geçici olarak evden yürütülen çalışmalar da "uzaktan çalışma" olarak değerlendirilebilir. YÖNT, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023). Kanaatimizce, pandemi döneminde işçinin evde tele çalışma modeliyle çalışmaya geçirilmesi durumunda da işin niteliğinin 4857 sayılı Kanun kapsamında düzenlenmiş olan uzaktan çalışma modeline döneceği açıktır. Ayrıca bu durumda, işverenin genişletilmiş yönetim hakkı çerçevesinde işçinin rızasının aranması da gerekmemektedir. Aynı yönde bkz. KUTLU/UÇAR, dn. 76, s. 270.

uygulanmaksızın uzaktan çalışmaya dönüştürülmüştür. İşverenin, ilgili madde hükmünü uygulamaksızın böyle bir uygulamaya gidip gidemeyeceği ise doktrinde tartışma konusu olmuştur. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, karşılaştırmalı hukuk sistemlerinde ileri sürülen bu görüşler, Türk Hukuku bakımından da uygulanabilir nitelikte olup, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu göz önüne alındığında, pandemi süreci gibi işçinin sağlığının ve yaşamının korunması için zorunlu olan hâllerle sınırlı olmak üzere işverenin tek taraflı iradesiyle uzaktan çalışmaya geçilebileceğinin kabul edilmesi isabetli olacaktır¹⁰⁰⁷. Zira pandemi döneminde işçinin işyerinde çalışsa dahi çalışma arkadaşlarıyla iletişiminin sınırlı olacağı ve pandeminin yayılma hızı da dikkate alındığında, işverenler için en düşük maliyetli ve hızlı tedbir, uzaktan çalışma uygulamasına geçmek olacaktır¹⁰⁰⁸. Zorlayıcı nedenin, örneğin pandeminin sürüyor olması koşuluyla ve bu dönemle sınırlı olarak, işverenin işin sözleşmede kararlaştırılardan farklı bir yerde görülmesi yönündeki talebine işçinin uymaması ise, dürüstlük kuralına ve sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir¹⁰⁰⁹. İşverenin, işyerinde çalışan işçisini pandemi sebebiyle evde tele çalışma modeline geçirmesi, değişiklik feshine gidilmesini gerektirmemektedir¹⁰¹⁰. Buna karşın, pandemi gibi zorunlu nedenlerin son bulmasından sonra da işverence uzaktan çalışmanın sürdürülmek istenmesi yani sürekli uzaktan çalışmanın talep edilmesi durumunda, 4857 sayılı Kanunun çalışma koşullarında değişikliğe ilişkin 22. maddesi uygulama alanı bulacaktır¹⁰¹¹.

¹⁰⁰⁷ALP, Corona Günlerinde, s. 106; AYDIN, Covid-19, s. 190-191; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1691; KUTLU/UÇAR, s. 268 vd.; ÖNCÜ, s. 72; KILIÇOĞLU, s. 84; CISTAK, s. 55; ÇAMOĞLU, s. 95-96; GERÇEK, s. 78-79. Geçicilik arz eden evde çalışmalar bakımından durum aynı şekilde olmakla yani bu geçiş esaslı değişiklik teşkil etmemekle birlikte; çalışma biçimine ilişkin bu değişiklik devamlılık arz edecek ve salgın hastalık hâli bittikten sonra da evde çalışma devam edecekse çalışma koşullarında esaslı değişiklik koşullarının uygulanması gerekecektir. TUAC YILMAZ, s. 265. Yıldız'a göre de Covid-19 pandemisini kontrol altına almak, işyerinde oluşan riski azaltmak ve bulaşları önlemek amacıyla tele çalışmaya geçiş de dâhil yapılacak değişiklikler, pandemi koşullarıyla sınırlı olmak kaydıyla ve kural olarak, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebilir. YILDIZ, Gaye Burcu, "Covid-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 45, 2021, s. 135-136. Pandemi döneminde çalışma yerinin geleneksel işyeri dışında ev ortamına taşınmasının işçinin ve kamunun sağlığını güvence altına aldığı dikkat alındığında, bu değişikliğin esaslı değişiklik teşkil etmeyeceği yönünde ayrıca bkz. YILDIRIM, s. 106.

¹⁰⁰⁸BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 180.

¹⁰⁰⁹TUNCAY, Evden Çalışma, s. 37; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 180; KUTLU/UÇAR, s. 269.

¹⁰¹⁰HEKİMLER, Home Office, s. 230.

¹⁰¹¹ÖNCÜ, s. 72. Salgın bittikten sonra da işverenin işçiyi evden çalıştırmaya devam etmek istemesi durumunda, 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi uyarınca işçinin yazılı onayını alması gerekmektedir.

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, işverenin yönetim hakkı kapsamında böyle bir değişiklik yapması, yapılacak değişikliğin işçinin durumunu ağırlaştırmamasına bağlıdır¹⁰¹². Oysa tele çalışmaya geçilmesi, her ne kadar işçinin sağlığının korunması bakımından lehe özellikler taşısa da genel olarak işçinin sorumluluklarını ve kendisine yönelen sosyal izolasyon gibi birtakım riskleri ağırlaştırmaktadır. Bu sebeple ilgili görüşe göre, 4857 sayılı Kanunun 22. maddesinin burada da uygulama bulması gerekmektedir.

Söz konusu görüşlerin yanı sıra, doktrinde işverenin talimatıyla tele çalışmaya geçilebilmesi bakımından, işverenin tele çalışmaya geçireceği işçinin ücretinde bir kesinti yapıp yapmayacağına bakılması gerektiğini savunan bazı görüşler de ileri sürülmüştür¹⁰¹³. Buna göre işverenin pandemi döneminde işçinin işini uzaktan görmesini istemesi yönetsel bir talimat olmakla birlikte, yol ve yemek yardımı dışında ücretinde ve yürüttüğü işte bir değişiklik olmaması hâlinde, işçinin bunu kabul etmesi gerekir¹⁰¹⁴. Buna karşın, işverenin işçinin tele çalışmaya geçirilmesi yönündeki teklifi, işçinin ücretinde (yol ve yemek yardımı dışında) kesintiye yol açacak ise işçinin bu teklifi kabul etmesi beklenemez. Zira ücretin bu gerekçeyle düşürülmesi, esaslı değişiklik teşkil eder ve 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi uygulama alanı bulur¹⁰¹⁵. Böyle bir durumda yani işverenin işyerinde çalışan işçisinden virüs salgını sebebiyle

MANAV ÖZDEMİR, Covid-19, s. 147. Böyle bir değişiklik, ancak çalışanın yazılı onayı ile mümkün olabilir; bu durumda, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrasındaki unsurları içeren bir iş sözleşmesi değişikliği yapılmalıdır. **ALP**, Corona Günlerinde, s. 108.

¹⁰¹² **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 230-231.

¹⁰¹³ **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 289; **ALTUN**, s. 99-100. Manav Özdemir'e göre de Covid-19 salgını sürecinde sosyal mesafeyi ve iş sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla işverenin fiziki olarak işyerinde çalışan işçileri evden çalıştırması, "*çalışma koşullarında başka bir değişiklik olmaması koşuluyla*", esaslı değişiklik olarak kabul edilmez. Nitekim bu "*geçici bir değişiklik*" olup, işverenin işçiyi işyeri ortamında ya da işe gidiş-dönüşü sırasında bulaş riskinden korumak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği bağlamında uyguladığı bir yöntemdir. Ancak, işverenin çalışmasını evden sürdüren işçinin ücretinde indirim gitmesi hâlinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklikten söz edilecektir. **MANAV ÖZDEMİR**, Covid-19, s. 145-146.

¹⁰¹⁴ **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 289-290; **AKIN, Levent**, "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri", Çimento İşveren Dergisi, C. 34, S. 3, 2020, s. 40-41; **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 48.

¹⁰¹⁵ **HEKİMLER**, Home Office, s. 231. Akın'a göre, işçinin altı iş günü içinde işverenin söz konusu teklifini kabul etmemesi durumunda, işçi işyerine gelmek, işveren de hak ettiği ücretini ödemekle yükümlüdür. İşçi gelmesine rağmen işyerine alınmazsa ya da işyeri kapatılmışsa, işçi çalışmaksızın ücretine tam olarak hak kazanır. Hatta hak ettiği ücretin kendisine hiç veya tam olarak ödenmemesi durumunda işçi, 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin 2. fıkrasının (e) bendi uyarınca, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedip, kıdem tazminatını ve bu nedenle uğradığı maddi-manevi zararını işverenden talep edebilir. **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 290. Kutlu ve Uçar'a göre de salgın döneminde işverenin "*işçinin ücretinden kesinti yapmaksızın*" uzaktan çalışmaya geçilmesine ilişkin talimatına, işçinin uyması gerekir. Aksi takdirde işçi, işveren temerrüdüne dayanarak ücret talep edemeyecektir. **KUTLU/UÇAR**, s. 271.

iş evden görmesini istemesi hâlinde, işçinin ücretinde ve yürüttüğü işte bir değişiklik olmadığı müddetçe işçinin (haklı bir sebep olmaksızın) işverenin bu talebini reddetmesi ve işyerinde çalışmaya devam etmeyi istemesi ise, 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasının (h) bendi uyarınca işverene iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı vereceği gibi; aynı zamanda, işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ihlâli sebebiyle ilgili kanun maddesinin (ı) bendi uyarınca da işveren bakımından aynı hakkın doğması söz konusu olacaktır¹⁰¹⁶. Doktrinde yer alan benzer bir görüşe göreyse, işçinin ücretinde kesinti olmaması hâlinde ve zorlayıcı sebebin devamı süresince, işverenin uzaktan çalışma talimatına işçinin uyması gerekmele beraber, bu durum da mutlak değildir¹⁰¹⁷. Öyle ki işçi, işverenin bu talimatını meşru ve makul gerekçelerle yerine getirmekten kaçınabilir. Örneğin, işçinin işi ifa edebilmesi için evinde gerekli ortamın veya iş araç-gereçlerinin mevcut olmaması hâlinde, işverenin uygun ortamı ve ekipmanı sağlaması gerekir¹⁰¹⁸. İşverenin bunları sağlamaması hâlindeyse, işçinin işverenin uzaktan çalışma talimatına uymakla yükümlü olmadığı kabul edilmelidir¹⁰¹⁹. Böyle bir durumda, yani işçinin işi uzaktan yürütmesi için gerekli iş ekipmanı ve ortamın bulunmamasına rağmen işveren de bunları işçiye temin etmiyor ve işçiye işyerinde çalıştırmaya da devam edemiyorsa, bunları temin etmediği süre boyunca işverenin temerrüde düştüğü ve 6098 sayılı Kanunun 408. maddesi uyarınca işçinin çalışmamasına rağmen ücrete hak kazanacağı kabul edilmelidir¹⁰²⁰. İşin uzaktan görülebilmesi için gerekli iş ekipmanı ve ortamı sağlayan işverenin,

¹⁰¹⁶ **AKIN**, Covid-19, s. 41; **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 291; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 86-87; **ARSLAN**, s. 69.

¹⁰¹⁷ **KUTLU/UÇAR**, s. 271. Alp'e göre, uzaktan çalışmanın esaslı değişiklik olmaması için geçici olması gerekmele birlikte, işçinin iş görme ediminde ve ücretinde (yemek yardımı gibi ücret ekleri dâhil) herhangi bir değişiklik olmaması gerekir. Ayrıca, işçiye iş görme edimini ifa edebilmesi için gerekli araç-malzeme ve iletişim için altyapı sağlanmış olmalı, bunlar sağlanamıyorsa da iş görme ve iletişimdeki aksaklıklar işçi lehine hoş görülmelidir. **ALP**, Corona Günlerinde, s. 107.

¹⁰¹⁸ **KUTLU/UÇAR**, s. 271-272. İşveren, salgın döneminde geçici olarak evden çalıştıracığı işçiye laptop, telefon ve diğer malzemeleri temin etmekle yükümlü olmasının yanı sıra, bu işçiye teknik destek de sağlamalıdır. **MANAV ÖZDEMİR**, Covid-19, s. 146. Alman Hukukunda da pandemi döneminde evden çalışmanın uygun bir önlem olduğu ve işverenin işçileri korumak amacıyla toplu veya bireysel sözleşmeyle kararlaştırılmışsa evden çalışma talimatı verebileceği; bununla birlikte, böyle bir durumda işverenin evden çalışma için lüzumlu araçları sağlamasının gerektiğini söylemeye lüzum bile olmadığı belirtilmektedir. Bkz. **SAGAN, Adam/BROCKFELD, Marius**, "Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie", NJW 2020, s. 1114.

¹⁰¹⁹ **KUTLU/UÇAR**, s. 271. Aynı yönde bkz. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 180; **HEKİMLER**, Home Office, s. 231.

¹⁰²⁰ **BAYSAL, Ulaş**, "İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, s. 67; **KUTLU/UÇAR**, s. 271-272; **YILDIRIM**, s. 169; **ÇÖPOĞLU**, s. 23; **SEÇKİN, Muhammed Türkalp**, İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katlanma Borcu, Ankara, Seçkin, 2024, s. 89.

uzaktan çalışmaya uyumlu bir iş için işçisine uzaktan çalışma talimatı vermesi ancak işçinin buna uymaması durumunda ise, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde verdiği talimata aykırılık söz konusu olacak; işveren, 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasının gerek (h) bendi uyarınca işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etmesine¹⁰²¹, gerekse (ı) bendi uyarınca işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesine dayanarak ilgili talimata uymayan işçisinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir¹⁰²².

İşverenin işçiye ücretsiz izin vermediği ve uzaktan (home office) çalışmayı da teklif etmediği durumlarda ise, işyerindeki virüs tehdidi altında çalışmayı sürdürmek istemeyen bir işçi, 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi uyarınca, hastalık bulaşma riskini ileri sürerek iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir¹⁰²³.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ise, konuya ilişkin bir düzenleme getirmektedir. Söz konusu Yönetmelikte, işçinin uzaktan çalışmaya geçiş talebine ilişkin hususlar düzenlenmiş olmasına karşın, işverenin uzaktan çalışmaya geçiş talebine ilişkin bir düzenleme yer almamıştır. Bunun tek istisnası ise, ilgili Yönetmeliğin 14. maddesinin 6. fıkrasıdır. Öyle ki uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması hâlinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebinin veya onayının aranmayacağını ifade eden bu madde, belirtilen koşullarda işverenin tek taraflı iradesiyle işçisini uzaktan çalışmaya geçirebileceğini ortaya koymaktadır¹⁰²⁴. Söz konusu Yönetmelik maddesinde yer alan

¹⁰²¹ Hekimler'e göre, ilgili kanun maddesinde yer alan "yapmamakta ısrar ettiği" ifadesinden, bu talimatın tek sefer verilmiş olmasının, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmesi bakımından yeterli olmayacağı sonucunu çıkarmak mümkündür. Dolayısıyla, işçinin yalnızca sahip olduğu ev ortamının fiziksel olarak işin evde ifa edilmesine uygun olmaması gibi, ödevini ifa etmemesi için haklı bir nedeni bulunmadan ayak diretmesi durumunda, iş sözleşmesinin feshedilebileceği kabul edilmelidir. **HEKİMLER**, Home Office, s. 231. Gerçek'e göre, işçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri kendisine hatırlatıldığı hâlde yerine getirmemesi de bu kapsamdadır. **GERÇEK**, s. 126. İlgili hüküm uyarınca işverenin fesih hakkını kullanabileceği yönünde ayrıca bkz. **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 48.

¹⁰²² **MANAV ÖZDEMİR**, Covid-19, s. 146; **BEYTAR**, s. 188. İşçinin işverenin bu talimatına uymamasının ilgili hükümler uyarınca fesih sebebi teşkil ettiği yönünde ayrıca bkz. **ALTUN**, s. 100.

¹⁰²³ **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 48.

¹⁰²⁴ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 62; **ERKAN ŞAHİN**, s. 93; **HEKİMLER**, Değerlendirme, s. 105; **YİĞİT**, s. 145; **ŞANLI**, s. 48; **TOMBAŞ**, s. 304. İlgili madde hükmü, söz konusu Yönetmeliğin taslak metninin "Zorunlu Uzaktan Çalışma" kenar başlıklı 18. maddesinde şu şekilde kaleme alınmış idi: "Salgın, zorlayıcı sebep gibi istisnai koşulların varlığı

“zorlayıcı neden” kavramı, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin¹⁰²⁵ 3. maddesinin (h) fıkrası uyarınca, “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları” ifade eder. Doktrinde ileri sürülen ve bizim de katıldığımız görüş uyarınca, Covid-19 pandemisini de bu kapsamda zorlayıcı neden olarak değerlendirmek mümkündür¹⁰²⁶. Yine Yüksek Mahkemenin de salgın hastalık

hâlinde, işçilerin korunması ve işyerinin faaliyetinin devamının sağlanması amacıyla çalışma düzeninde değişiklik yapılarak, belirtilen hâllerin devamı süresiyle sınırlı olarak işveren işyerinin tamamında veya bir bölümünde zorunlu uzaktan çalışma uygulaması yürütebilir.”. Ayrıca, bu hüküm, Fransız İş Kanunundan alınmış olup, kabul edildiği tarihte gündemde olan grip virüsünün yol açtığı ekonomiye ilişkin endişelerin etkisiyle kanun metnine eklenmiş idi. **DULAY YANGIN**, *Tele Çalışma*, s. 244; **AYDINÖZ**, s. 81. Fransız Hukukunda, işverene tanınan uzaktan çalışmaya geçiş hakkının sınırlarının çizilmemesi sebebiyle doktrinde yer alan tartışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. **AYDINÖZ**, s. 81-82. Söz konusu düzenleme, yalnızca karşılıklı ve yazılı olarak anlaşma koşulunu ortadan kaldırmakta olup, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesi ile Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer alan düzenlemelere uyma yükümlülüğü devam etmektedir. Bu bakımdan, Covid-19 pandemisi nedeniyle tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçen işverenin de malzeme ve iş araçlarının temini, işin yürütülmesine ilişkin zorunlu giderlerin tespiti ve karşılanması ile uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına ilişkin düzenlemelere riayet etmesi gerekmektedir. **YILDIZ**, s. 138. Doktrinde Pehlivan’a göre ise işveren, Covid-19 pandemisi ve 6 Şubat Depremi (06.03.2023 Kahramanmaraş depremi) gibi zorlayıcı hâllerde, işçinin rızasını alarak tipik işyerindeki çalışmayı uzaktan çalışmaya geçici veya sürekli olarak dönüştürebilir; iş ilişkisinde çalışma şekli esaslı unsur olduğundan işçinin rızası olmadan işverence yapılan bu yöndeki tek taraflı bir değişiklikse esaslı nitelikte bir değişiklik teşkil edecektir. **PEHLİVAN**, s. 244. Uzaktan çalışmaya geçişte yazılılık koşulu bakımından zorlayıcı hâle ilişkin bu istisnanın yönetmelik ile düzenlenmesinin normlar hiyerarşisine uygun olmadığı yönünde ayrıca bkz. **GERÇEK**, s. 21.

¹⁰²⁵ Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Yönetmelik (RG. 30.04.2011-S. 27920).

¹⁰²⁶ **AKIN**, *Uzaktan Çalışma*, s. 294; **ALTUN**, s. 98-99; **ŞANLI**, s. 30; **AKBIYIK**, *İş Kazası*, s. 202; **CISTAK**, s. 54; **ERAFŞAR**, *Evde Çalışma*, s. 45; **YUYUCU**, s. 65; **ÇAMOĞLU**, s. 96; **YILDIRIM**, s. 107. 2020 yılında koronavirüs salgını, “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep” kapsamında değerlendirilmiş ve kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır. **KURNAZ, Zeliha İrem**, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*, Maltepe Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Ş. Esra BASKAN, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2020, s. 84. “Koronavirüs zorlayıcı sebep olarak ortaya çıkmıştır ve çalışanların zarar görmemesi için farklı tedbirler alınması ihtiyacı doğmuştur.”. **YÜREKLİ**, s. 34. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, Covid-19 salgınının zorlayıcı sebep olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin tespitinde, işyerinde faaliyetin devam edip etmediği ya da işyerinin idari bir kararla kapatılıp kapatılmadığı dikkate alınmalıdır. Örneğin, söz konusu salgın sebebiyle idari bir karar vasıtasıyla kapatılmış işyeri ya da karantinaya alınmış bir şehir ve sokağa çıma yasakları nedeniyle faaliyetin devam ettirilemediği ya da bulaş riski olan veya bu virüse yakalanmış kişilerin olduğu bir işyerinin kapatılması ya da karantinaya alınması gibi durumlar için, söz konusu salgın bir “zorlayıcı sebep” olarak değerlendirilecektir. Buna karşın, örneğin sokağa çıkma yasaklarına rağmen işyerinde faaliyetin devam ediyor olması ya da işyerinin idari bir kararla kapatılmamış olması gibi hâllerde, bu işyerinde çalışan işçi ya da işçileri çalıştıran işverenin zorlayıcı nedene bağlı olarak iş sözleşmesini feshetmesi mümkün değildir. **MANAV ÖZDEMİR**, *Covid-19*, s. 132-133; **YÖNT**, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023). Akın’a göreyse, salgın hastalık durumu, salgından etkilenen

gibi durumları, zorlayıcı neden olarak kabul ettiği görülmektedir¹⁰²⁷. Ancak, her ne kadar pandemiye zorlayıcı neden kapsamında kabul etmek mümkün olsa da hukukumuzda pandemi dönemi de dâhil olmak üzere zorlayıcı nedenlerle uzaktan çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme mevcut değildir. Bununla beraber, ilgili Yönetmelik düzenlemesi sonucunda, Alman ve Fransız hukuk sistemlerinde yer alan görüşlerin, idare tarafından hukukumuz bakımından da benimsenmiş olduğu ortadadır¹⁰²⁸. Dolayısıyla, işyerinin salgın hastalık gibi herhangi bir zorlayıcı nedenden etkilenmesi ve işyerindeki işçilerin sağlıklarının korunmasının mümkün olmaması durumunda, işçinin onayı aranmaksızın işverenin bir iş sağlığı ve güvenliği tedbiri olarak işçileri uzaktan çalışma modeliyle çalıştırması mümkündür¹⁰²⁹. Söz konusu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği dönemde tüm dünyada etkili olan Covid-19 pandemisinin etkisiyle uygulamaya konan bu hüküm, zorlayıcı nedenlerin çalışma yaşamında yarattığı yıkımı işçinin/işverenin teklifi ve/veya onayı gibi süreçlerle zaman kaybına uğratmadan telafi etmesi bakımından yerinde olmasına karşın; işçinin işverenin uzaktan çalışmaya geçiş teklifini kabul etmemesi durumunda karşı karşıya kalabileceği iş sözleşmesinin feshi gibi sonuçları bakımındansa eleştirilebilir nitelikte

yerin işçinin karantinadaki evi ya da uzaktan çalışmayla işi yürüttüğü yer olması durumunda, işveren tarafından; işverenin işyeri olması durumundaysa, işçi tarafından ileri sürülebilecek bir zorlayıcı sebeptir. Buna karşın, salgın, hem işçiyi hem de işvereni aynı anda etkiliyor; yani salgın sürecinde işçi dışarı çıkamıyor, işveren de faaliyetini durdurmak zorunda kalıyor ise taraflar zorlayıcı sebep gerekçesine başvuramazlar. Zira zorlayıcı sebep kavramı, bu gerekçeyi ileri süren tarafın ediminin ifasının, karşı tarafça kabul edilemiyor olmasına ya da aynı gerekçeyle taraflardan birinin ifayı gerçekleştiremiyor olması anlayışına dayanır. Dolayısıyla, zorlayıcı nedeni ileri sürecek taraf, kendi edimini ifa edebilecek durumda olmalıdır. **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 293.

¹⁰²⁷ “İşçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler, bu kapsama girmez. Örneğin, işyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz. Ancak sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar, zorlayıcı nedenlerdir.”. Yarg. 9. HD, 06.06.2022, E. 2022/6003, K. 2022/7078, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 18.09.2019, E. 2016/9116, K. 2019/16141, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 01.07.2019, E. 2016/6740, K. 2019/14563, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023). Söz konusu kararlarda yer alan ve zorlayıcı sebebin bir unsuru gibi kaleme alınan “karantina uygulaması” ifadesinin, Covid-19 salgını bakımından anlam taşımadığı yönündeki eleştirisi için bkz. **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 293-294.

¹⁰²⁸ **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 231.

¹⁰²⁹ **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 53; **ERAFŞAR**, Evde Çalışma, s. 42; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 82-85; **GÜVEN**, s. 27-28. Şanlı’ya göre, mücbir sebep kavramının genişliği ve yalnızca işyerine özgü durumların da mücbir sebep olarak kabul edilmesinin mümkün olması karşısında, işveren tarafından kötü niyetli olarak kullanılabilir bu hak, her bir somut olay için ayrı şekilde değerlendirilmelidir. **ŞANLI**, s. 30. Ancak burada işverenin yönetsel talimatı olduğu kabul edilebilecek olsa dahi, yapılan işin niteliği ile yol ve yemek yardımı gibi sosyal haklar haricinde ücret konularında herhangi bir değişiklik yapılmaması gerekmekte olup, aksi durumda çalışanın esaslı değişiklik kapsamında haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olacaktır. **AKIN**, Covid-19, s. 40-41; **ALTUN**, s. 99-100.

bulunmuştur¹⁰³⁰. Ancak unutulmamalıdır ki söz konusu pandemi döneminde 17.04.2020 tarihinde başlayarak, 30.06.2021 tarihine kadar devam eden bir fesih yasağı uygulamaya konmuştur¹⁰³¹. Dolayısıyla söz konusu dönem bakımından ilgili hükmün, iş sözleşmesinin feshine yol açabileceği gerekçesiyle eleştirilmesi isabetli olmayacaktır.

Zorlayıcı nedenin varlığı hâlinde, işveren, Alman Hukukunda da kabul edildiği üzere, işçilerin tümünü uzaktan çalışmaya geçireceği gibi, bir kısmını da bu çalışma modeline geçirebilir. Çalışmamızın ilerleyen bölümünde konuya detaylı olarak yer verdiğimiz için, bu noktada önemli olanın işverenin eşit davranma borcunu ihlâl etmemesi olduğunu belirtmekle yetiniyoruz¹⁰³². Zorlayıcı nedenin, örneğin salgının, son bulması durumunda ise, işverenin talimatı ile geçici olarak tele çalışma modeliyle iş görmeyi sürdüren işçinin, işverenin işyerinde çalışmaya geri dönme talimatına uymakla yükümlü olduğu kabul edilmelidir¹⁰³³. Zira çalışma ilişkilerinin geneli esasen, uzaktan çalışmaya uygun bir hukuki yapıya göre tesis edilmemiş olup, pandemi gibi zorlayıcı neden teşkil eden hâllerde, tele çalışma geçici bir tedbir olarak düşünülmekte ve uygulanmaktadır¹⁰³⁴. Bunun doğal bir sonucu olarak, zorlayıcı nedenin son bulmasıyla beraber, işveren işçilerin fiziken işyerinde çalışmaya geri dönmelerini bekleyecektir. Bu konuda, işverenin yönetim hakkı kapsamında kendisine tanınan talimat verme hakkını kullanarak, işçiyi geleneksel anlamdaki işyerinde çalışmaya çağırması yeterli olacaktır. Diğer bir ifadeyle, işverenin bu yöndeki talebi, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olarak kabul edilmemelidir¹⁰³⁵.

¹⁰³⁰ **ERKAN ŞAHİN**, s. 93; **HEKİMLER**, Değerlendirme, s.105-106.

¹⁰³¹ Bu dönemde kabul edilen fesih yasağı sebebiyle, uzaktan çalışmaya geçmeyi kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilemediği için işveren 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi uyarınca sahip olduğu fesih hakkını da kullanamamıştır. **ARSLAN**, s. 67. Zorlayıcı sebepler nedeniyle getirilen fesih yasaklarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. **YAMAKOĞLU**, **Efe**, “Fesih Yasağı”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2023.

¹⁰³² Ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kıs. II, Baş. (B), Alt Baş. (4; c; bb).

¹⁰³³ **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 289; **AKIN**, Covid-19, s. 40; **HEKİMLER**, Home Office, s. 230; **MANAV ÖZDEMİR**, Covid-19, s. 146; **KUTLU/UÇAR**, s. 278.

¹⁰³⁴ **AKIN**, Covid-19, s. 40; **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 289; **AYDIN**, Covid-19, s. 190; **HEKİMLER**, Home Office, s. 229; **KUTLU/UÇAR**, s. 278-279. İşveren, çalışanın ev ofiste çalışmasına ilişkin talimat verirken bu tedbirin geçici niteliğine açıkça atıfta bulunmamış olsa bile, talimat açıkça pandemiyle bağlantılıysa, bu çalışmanın geçici olduğu varsayılmalıdır. **GÜNTHER/BÖGLMÜLLER**, s. 187.

¹⁰³⁵ **ÇİL**, s. 155, s. 266; **ÇAMOĞLU**, s. 97. Arslan’a göre de geride bıraktığımız Covid-19 pandemisi döneminde, işveren tarafından işçinin gelir kaybı yaşamasına yol açacak ücretsiz izin uygulamasına başvurulması yerine işçinin daha lehine bir uygulama olarak uzaktan çalışmaya geçilmesi, esaslı değişiklik teşkil etmemiştir. Yeter ki bu geçiş esnasında işçinin ücreti düşürülmemiş veya diğer çalışma koşullarında işçi aleyhine bir değişiklik yapılmamış olsun. **ARSLAN**, s. 68.

Buna karşın, sağlık koşullarında beklenen iyileşme gerçekleşmeden verilen işyerinde çalışmaya geri dönme talimatı, çalışma (sağlık) koşulları sağlanmadan yapılan bir çağrı teşkil ettiğinden, esaslı değişiklik niteliği kazanarak 4857 sayılı Kanunun 22. maddesinin uygulanması sonucunu doğurabilecektir¹⁰³⁶. Ancak burada da örneğin pandeminin tamamen son bulmasını beklememek gerekir; hastalık oranlarının önemli ölçüde düştüğü, işyerindeki bütün işçilerin aşılandığı, işçilerin işyerinde çalışması için gerekli bütün önlemlerin alındığı ve bu durumun artık işçinin sağlığını ciddi şekilde tehdit etmeyeceği durumlarda da işveren işçilerin işyerinde çalışmasını talep edebilmelidir¹⁰³⁷.

Uzaktan çalışmanın özellikle de home office çalışmanın geçici bir tedbir olarak uygulanacağı tek durum, şüphesiz pandemi değildir. Örneğin, işyerindeki bina veya eklentilerinde çalışanların sağlığını veya iş güvenliğini tehdit edici bir durumun tespit edilmesi (binanın çökme tehlikesinin olması, zehirli gaz sızıntısı bulunması vb.) hâlinde, 6331 sayılı Kanunun 25. maddesi uyarınca ÇSGB yetkilileri ya da mülki amir kararıyla iş durdurulmakta ve bina ve eklentileri tahliye ettirilmekte; dolayısıyla, iş görme borcu imkânsız hâle gelmektedir. Böyle bir durumdaysa, işin niteliğinin evden ifaya izin vermesi hâlinde home office çalışma bir çözüm yolu olarak benimsenebilir; zira işçinin diğer çalışma koşullarında aleyhe bir değişiklik ve işçinin evden çalışmasını engelleyecek haklı bir gerekçesi olmadıkça işverenin ev esaslı tele çalışmaya geçiş talebini kabul etmesi sadakat borcunun ve dürüstlük kuralının bir gereğidir¹⁰³⁸. Bununla birlikte, söz konusu tehlikelerin son bulmasıyla birlikte, taraflar aksi yönde anlaşmadıkça, eski çalışma düzenine geri dönüleceği kabul edilmelidir. İşte böyle bir durumda, Sağlık Bakanlığının idari kararı söz konusu olabilir. İdari bir kararla tele çalışmaya geçişe örnek teşkil edilebilecek böyle bir durumda da işin niteliğine uygun oldukça ve idari kararın içeriği ile ters düşmedikçe, işin ifasına evden çalışma modeliyle devam edilmesi istenebilir¹⁰³⁹.

¹⁰³⁶ AKIN, Covid-19, s. 40; AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 289; AYDIN, Covid-19, s. 191; KUTLU/UÇAR, s. 279.

¹⁰³⁷ AKIN, Covid-19, s. 40; HEKİMLER, Home Office, s. 230; KUTLU/UÇAR, s. 279.

¹⁰³⁸ Doktrinde Üner'e göre, işçinin geçirdiği kaza sebebiyle yalnız evde tele çalışan olarak istihdam edilebileceği bir durumda, işçinin işverenin bu istihdam şekline yönelik teklifini reddetmesi, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi için geçerli bir sebep teşkil edecektir. ÜNER, s. 140-141.

¹⁰³⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY, Evden Çalışma, s. 37-38; ERAFŞAR, Evde Çalışma, s. 43. Alman Hukukunda işyerinin idari bir kararla kapatıldığı hâllerde home office çalışmaya geçilmesi hakkında ayrıca bkz. BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 176.

cc. Sözleşmede Değişiklik Kaydı Bulunması Hâlinde

Tartışma konusu olan bir diğer husus, iş sözleşmesindeki işverene tele çalışmayla çalışan işçisini tipik iş sözleşmesiyle çalıştırmaya ya da tipik iş sözleşmesiyle çalışan işçisini tele çalışmayla çalıştırmaya başlama hususunda değişiklik yapma yetkisi veren kayıtların hukuken geçerli olup olmayacağıdır. Bir borç ilişkisinde taraflardan birine edim ve ifa unsurlarında tek yanlı değişiklik yapabilme hakkı tanıyan sözleşme hükümleri, “*değişikliği saklı tutma*” veya “*değişiklik kayıtları*” olarak adlandırılmaktadır¹⁰⁴⁰. Değişiklik kayıtları ile çalışma koşullarında tek yanlı esaslı değişiklik yapabilme yetkisi, işverene sözleşmenin kurulduğu anda verilebilir¹⁰⁴¹. İşyeri değişikliğine ilişkin de olabilecek bu kayıtlar, işverene 4857 sayılı Kanunun 22. maddesindeki prosedüre uymaksızın işçinin işyerini veya çalışma biçimi değiştirme imkânı tanır¹⁰⁴².

Doktrinde, Çerçeve Anlaşmanın gönüllülük ilkesine ilişkin 3. maddesi, değişiklik kayıtları bakımından farklı şekillerde yorumlanmıştır. Doktrinde yer alan bir görüşe¹⁰⁴³ göre, ilgili madde hükmü isabetsiz bir şekilde¹⁰⁴⁴, iş akdinde işçinin görev tanımının tele çalışmayı içeren şekilde yapılmış olmasını, işçinin rızası bakımından yeterli görmektedir. İlgili görüş uyarınca, Çerçeve Anlaşmada yer alan “*tele çalışmanın baştan itibaren iş sözleşmesinde yer alması*” hususu, sözleşmede değişiklik şartı olmasını da kapsamaktadır. Doktrinde yer alan aksi görüşe¹⁰⁴⁵ göreyse, ilgili Anlaşma maddesi baştan itibaren açıkça ve kesin olarak tele çalışma uygulanacağını düzenlendiği hâlleri ifade etmekte olup, bu madde değişiklik şartına da uygulanabilir niteliği haiz değildir. Nitekim söz konusu madde hükmünde ve hükme ilişkin olarak ETUC tarafından hazırlanan kılavuzda ısrarla, işçinin tele çalışma yapmasının kendisinin rızasına tabi olduğu esasının altı çizilmektedir¹⁰⁴⁶.

¹⁰⁴⁰ GÜNAY, s. 277.

¹⁰⁴¹ GÜNAY, s. 277.

¹⁰⁴² ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1437; AYDINÖZ, s. 93.

¹⁰⁴³ ALP, Tele Çalışma, s. 844.

¹⁰⁴⁴ Alp’in, Türkiye’de evde tele çalışma yapılması ile örneğin Almanya gibi bir ülkede evde tele çalışma yapılmasının ev imkânları, komşuluk ilişkisi, gürültü vb. kriterler dikkate alındığında aynı nitelikte olamayacağı ve bu düzenlemenin, ülkemiz koşulları dikkate alınmadan olduğu gibi hukukumuza aktarılamayacağı yönündeki eleştirisi için bkz. ALP, Tele Çalışma, s. 844.

¹⁰⁴⁵ AYDINÖZ, dn. 234, s. 93.

¹⁰⁴⁶ Fransız Hukukunda ise, iş sözleşmesinde değişiklik kaydı bulunmasına rağmen uzaktan çalışma ilişkisinden tipik iş ilişkisine geçilmesi bakımından yine işçinin onayının arandığı; işyerinde veya işyeri

Tele çalışmaya ilişkin değişiklik kayıtlarının da doktrinde yer alan bir görüş tarafından ikiye ayrılarak ele alındığı görülmektedir. Ancak tele çalışmaya ilişkin değişiklik kayıtlarından önce, genel olarak iş hukukunda değişiklik kayıtlarının geçerliliğini açıklığa kavuşturmakta fayda vardır. Zira söz konusu değişiklik kayıtlarının geçerliliği, doktrinde tartışmalıdır.

6098 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde, 4857 sayılı Kanunda, işveren tarafından iş sözleşmelerinde, tip iş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde önceden çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkının saklı tutulabilmesini engelleyen bir düzenleme yer almadığından gerek doktrindeki hâkim görüş gerekse Yargıtay görüşü, dürüstlük kurallarına uygun olmak koşuluyla bu kayıtların geçerli olacağı yönündeydi¹⁰⁴⁷. Buna karşılık, kanun koyucu, 6098 sayılı Kanunun 24. maddesinde “*Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.*” ifadesine yer vermek suretiyle, genel işlem koşullarında işverene önceden işçi aleyhine değişiklik yapma yetkisi veren kayıtların yer alamayacağını ve bu tür kayıtların yazılmamış sayılacağını düzenlemiştir. Ancak ilgili düzenlemenin uygulanması için öncelikle, iş sözleşmesinin genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşme niteliğinde olup olmadığı belirlenmelidir¹⁰⁴⁸. Genel işlem koşulları ise, 6098 sayılı Kanunun 20. ve 25. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Söz konusu Kanunun 20. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, genel işlem koşulları, “*Bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımaz.*”. İlgili madde hükmü doğrultusunda, işveren tarafından önceden çalışma koşullarının

dışında ifa edilecek işe ilişkin iş organizasyonlarında gönüllülük ilkesinin, değişiklik kaydı ile işverenin yönetim hakkının üstünde tutulduğu ve işçiye bu konuda tam bir koruma sağlandığı görülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. AYDINÖZ, s. 94-96.

¹⁰⁴⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 622; ALP, Tele Çalışma, s. 843; AYDINÖZ, s. 96; İNAL, s. 143; YÖNT, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023).

¹⁰⁴⁸ AYDINÖZ, s. 96-97.

düzenlendiği ve işe alınan bütün işçilere sunulan iş sözleşmeleri, genel işlem koşulları niteliğinde kabul edilecektir¹⁰⁴⁹.

6098 sayılı Kanunun değiştirme yasağını düzenleyen 24. maddesi, emredici niteliği haiz olmakla birlikte, değişiklik kayıtları ile ilgili hüküm öngörmemiş olan 4857 sayılı Kanunun 22. maddesindeki boşluk, bu açık hüküm ile doldurulmalıdır¹⁰⁵⁰. İlgili hüküm karşısında, tip iş sözleşmelerinde, işverene tek taraflı olarak işçiyi tipik iş sözleşmesinden tele çalışmaya ya da tele çalışmadan tipik iş sözleşmesine geçirme yetkisi veren değişiklik kayıtları yazılmamış sayılacaktır¹⁰⁵¹. Diğer bir ifadeyle, bu kayıtların geçerliliği, evleviyetle işçi ve işveren arasında bu kayıtlara ilişkin bir müzakerenin gerçekleşmiş olmasına bağlıdır¹⁰⁵².

Tele çalışmaya ilişkin değişiklik kayıtlarının geçerliliği bakımından ise doktrinde çeşitli görüşler bulunmaktadır. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, iş sözleşmesinde işverene tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçiş yapma hakkı tanıyan sözleşmesel kayıtlar kural olarak geçersiz sayılmalıdır¹⁰⁵³. Bu kayıtları ikiye ayırarak ele alan diğer bir doktrin görüşüne göreyse, işverenin ana işyerinde çalışan bir işçinin uydu büro veya komşu büro gibi bir paylaşımlı işyerine (tele merkeze) naklini saklı tutan kayıtların, işyeri değişikliğine dair diğer kayıtlardan hiçbir farkı bulunmamaktadır ve işverenin sadece yer dışındaki diğer çalışma koşullarını değiştirmemesi ve nakil yetkisini kullanırken dürüstlük kuralı ile hakkaniyete uygun hareket etmesi koşullarıyla, bu kayıtlar geçerli kabul edilmelidir¹⁰⁵⁴. Buna karşın, ana işyerinde çalışan bir işçinin evde tele çalışmaya geçirilmesi bakımından durum farklıdır. Zira bu durumda, kısmi süreli evde çalışma söz konusu olsa bile, işçi işyerinden uzaklaşmakta ve işçinin evi, işyeri hâline gelmektedir. Bu değişim ise, işçinin çalışma arkadaşlarından başlayarak aile hayatına kadar etki etmektedir. İşçinin

¹⁰⁴⁹ İNAL, s. 144.

¹⁰⁵⁰ İNAL, s. 144.

¹⁰⁵¹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 92-93. Bu kayıtların geçersiz olacağı yönünde ayrıca bkz. CISTAK, s. 56.

¹⁰⁵² AYDINÖZ, s. 97-98; TOMBAŞ, s. 306; BEYTAR, s. 176.

¹⁰⁵³ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 61.

¹⁰⁵⁴ ALP, Tele Çalışma, s. 843. Dulay Yangın'a göre de paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) görev yapan bir işçinin ücret ve diğer özlük hakları ile statüsünde değişiklik bulunmaması koşuluyla evine yakın olan bir diğer paylaşımlı işyerine ya da komşu büroya nakledilmesi, esaslı değişiklik teşkil etmez. DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 241. İşçinin uzaktan çalışmaya geçirilmesinin dar anlamda düşünüldüğünde çalışma yeri değişikliği anlamına geleceği ve buna ilişkin değişiklik kayıtlarının geçerli olacağının kabul edilmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. GÜVEN, s. 31.

evinin verimli çalışmaya müsait olmaması, denetimde yaşanabilecek zorluklar ve denetimin işçinin özel hayatına müdahale niteliği taşıyabileceği gibi hususlar dikkate alındığında, evde tele çalışmaya geçiş, işçi açısından önemli değişiklikleri de beraberinde getirdiğinden, sadece işyeri değişikliğinden ibaret görülmemelidir¹⁰⁵⁵. Bu bakımdan, işçinin evden tele çalışmaya geçirilmesine ilişkin işverene tek taraflı yetki veren kayıtlar, geçerli kabul edilmemelidir¹⁰⁵⁶. Yine bu görüşe göre, evde tele çalışma bakımından olduğu gibi, işçinin mobil tele çalışmaya geçirilmesine ilişkin işverene tek taraflı yetki veren kayıtlar da geçerli kabul edilmemelidir. Zira mobil tele çalışma, sabit bir yere bağlı olmaksızın, müşteri işyeri, otel, araba, uçak vb. yerlerden yapılan tele çalışmayı ifade etmektedir. Bu durumda ise tele çalışanın iş göreceği yer bakımından belirsizlik söz konusu olacak ve tele çalışan isabetsiz bir şekilde kendi kendine bir çalışma yeri oluşturma yükümlülüğü altında kalacaktır¹⁰⁵⁷.

Doktrinde yer alan diğer bir görüş uyarıncaysa, tele çalışmada işin ifa edildiği yerin değiştirilmesi, işçi açısından sadece işin görüldüğü yerin değiştirilmesi kapsamına indirgenemeyecek bir niteliği haizdir¹⁰⁵⁸. Diğer bir ifadeyle, işçinin paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) tele çalışma modeliyle çalışması, işçinin işyerinin değiştirilmesiyle aynı nitelikte değildir¹⁰⁵⁹. Zira paylaşımlı işyeri (tele merkez) hukuken işyeri niteliği taşımasına karşın, burada çalışan işçinin diğer işçilerle birlikte işverenin gözetimi altında işleyen bir ortamda uzaktan iş gördüğü, işçiye sağlanan çalışma ortamının klasik işyerindekiyle özdeş olmaması, işin ifasında işyerinde çalışanlara göre daha fazla serbestiye sahip olması gibi hususlar dikkate alındığında, paylaşımlı işyerinde yapılan çalışma klasik bir işyeri organizasyonundan farklıdır¹⁰⁶⁰.

¹⁰⁵⁵ **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 241. İşverene tek taraflı iradesiyle, işçiyi tipik iş ilişkisinden geleneksel anlamda evde çalışma modeline geçirebileceğine ilişkin önceden yetki veren kayıtlar da özel hayata müdahale oluşturabilecek niteliktedir ve böyle bir kaydın bulunması durumunda, 4857 sayılı Kanunun 22. maddesinin koruyucu mekanizmasının devreye girmesiyle işçinin korunması bir çözüm olarak kabul edilebilir. **DULAY**, s. 263.

¹⁰⁵⁶ **ALP**, Tele Çalışma, s. 844-845; **ARSLAN**, s. 64. Şanlı'ya göre, iyi niyet ve dürüstlük kurallarına uygun biçimde kullanılması koşuluyla değişiklik kayıtları konulmasının önünde hukuki bir engel bulunmamasına karşın, işyerinde çalışan bir işçinin evde çalışmaya veya evde çalışan bir işçinin işyerinde çalışmaya geçirilmesi, işçinin iş yaşamı-özel yaşam dengesi ya da çalışabilmek için katlandığı masraflara kadar birçok faktör açısından aynı sonuçları doğurmaz. Bu bakımdan, her somut olay ayrı ele alınmalıdır. **ŞANLI**, s. 52.

¹⁰⁵⁷ **ALP**, Tele Çalışma, s. 845; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 241. Kanımızca mobil tele çalışmada da işyeri istisnai durumlar haricinde işveren tarafından belirlendiğinden, ilgili görüşün ileri sürdüğü bu ayrım isabetsiz olup, mobil tele çalışmaya geçiş de merkez esaslı tele çalışmaya geçiş gibi değerlendirilmelidir.

¹⁰⁵⁸ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 92; **ARSLAN**, s. 63-64.

¹⁰⁵⁹ **AYDINÖZ**, s. 98.

¹⁰⁶⁰ **AYDINÖZ**, s. 98.

Bu bakımdan, evde veya mobil tele çalışmaya geçiş ile paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) yapılacak tele çalışmaya geçiş yetkisi veren kayıtlar bakımından bir ayırım yapılmamalı ve hepsi aynı hukuki rejime tabi olmalı; bu kayıtların, ilgili sınırlar içinde olmaları, genel işlem koşulları niteliği taşıyan bireysel iş sözleşmeleri dışında ve işçi ile işverenin müzakeresi sonucu bağitlanmış sözleşmelerde yer almaları ile içerik ve kullanım denetimine tabi olmaları koşullarına bağlı olarak geçerli oldukları kabul edilmelidir.

Konuya ilişkin açıklamalar dikkate alındığında hukukumuzda, işverenin iş sözleşmesine geçerli bir değişiklik kaydı koyabilme ve bu kayıtla tipik iş ilişkisi ile uzaktan çalışma modelleri arasında geçiş yapabilme imkânı, yalnızca işçi ile işveren arasında ve o iş ilişkisine münhasıran müzakere edilen iş sözleşmeleriyle sınırlı olacaktır¹⁰⁶¹. Örneğin, işçi ve işveren müzakere ederek, işçinin kriz veya salgın hastalık gibi belirli durumlarda tele çalışmaya geçirilebileceğini kararlaştırmış ve iş sözleşmesine buna ilişkin bir kayıt koymuşsa, bu değişiklik kaydının geçerli olduğu kabul edilecektir¹⁰⁶². Ancak bu tür kayıtlar, içerik/geçerlilik denetimine tabi tutulacaktır¹⁰⁶³. Bununla beraber, işçi ile işveren arasında müzakere yapıldığının ispatı da kolay değildir. Bu bakımdan, sözleşme görüşmelerine ilişkin kayıtlar, taraflar arasındaki yazışmalar, sözleşme metni üstünde yapılan oynamalar, alınmış notlar, standart metinden ayrılan hususların varlığı, ispat aracı olarak kullanılabilecektir¹⁰⁶⁴. Yine taraflar sözleşme müzakerelerini rızaları dâhilinde, ses ve/veya görüntü kaydetmeye yarayan araçlar ile kayıt altına alabileceklerdir¹⁰⁶⁵. İşçinin, hukuken geçerli bir değişiklik kaydının varlığına karşın işverence yapılan işyeri değişikliğine uymaması durumundaysa, iş görme borcuna aykırılıktan söz edilmesi gerekecektir¹⁰⁶⁶.

¹⁰⁶¹ AYDINÖZ, s. 97-98; GÜNAY, s. 279; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1437; KUTLU/UÇAR, s. 266; İNAL, s. 144; KARA, s. 57; CISTAK, s. 57; ÜNER, s. 139. Doktrinde Gerçek'e göre, mevcut düzenlemeler dikkate alındığında uygulanması gereken kural her ne kadar sözleşmede önceden öngörülse dahi sonradan uzaktan çalışmaya geçişte işçinin rızasının aranması gerekliliği olsa da, esasen işçi ve işverenin önceden müzakere ettiği, genel işlem koşulu niteliğini haiz olmayan ya da toplu iş sözleşmesinde öngörülen bir sözleşme kaydı mevcut olduğu takdirde, bu kaydın geçerli olacağı kabul edilmelidir. GERÇEK, s. 76-77.

¹⁰⁶² KUTLU/UÇAR, s. 266. Alman Hukukunda da işçileri korumak amacıyla, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmışsa, işverenin işçilere işlerini evde ifa etmeleri talimatı verebileceği kabul edilmektedir. SAGAN/BROCKFELD, s. 1114.

¹⁰⁶³ AYDINÖZ, s. 98; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1439; GÜNAY, s. 280.

¹⁰⁶⁴ ATAMUTLU, İsmet, "Genel İşlem Şartlarında Şahsî (Bireysel) Anlaşmanın Mevcudiyetini İspat Yükü", Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.13, S. 1, 2018, s. 133; İNAL, s. 144.

¹⁰⁶⁵ ATAMUTLU, s. 133.

¹⁰⁶⁶ AYDINÖZ, s. 94; GÜNAY, s. 280.

Kanaatimizce burada öngörülen değişiklik kayıtlarının işçiye aşırı bir külfet yükleyip yüklenmediğine bakılarak değerlendirme yapılması yerinde olacaktır. Öyle ki işverenin işyerinden evde tele çalışmaya geçişe dair bir değişiklik kaydının işçinin hayatını bu kaydı kabul etmesini beklenemeyecek şekilde zorlaştırması (örneğin, işçinin evi çok küçükse ve çok kişi birden burada yaşıyorsa) durumunda, dürüstlük kuralı gereğince bu kaydın geçersiz olduğunun kabulü mümkündür. Buna karşın, geleneksel anlamda işyerinden paylaşımlı işyerinde çalışmaya geçişe ilişkin değişiklik kayıtları bakımındansa, esasen bu iki farklı yerde görülecek işin değişmeyecek olduğu gerçeği karşısında söz konusu kayıtların geçerli olacağını kabul etmek isabetli olacaktır.

b. İşçinin Talebiyle

aa. Genel Olarak

Gönüllülük ilkesine tabi olan tele çalışmada, işçinin tek taraflı iradesiyle bu çalışma biçimine geçilip geçilemeyeceği ve geçilebilecekse buna ilişkin şartlar da açığa kavuşturulması gereken konulardan biridir. Fransız Hukukunda, tele çalışmaya yönelik hükümlerin müzakere sürecinde, iş sözleşmesinin askıda bulunduğu analık izni ve hastalık iznine ilişkin dönemlerde işçinin talebiyle evde tele çalışma yapılmasına ilişkin bir düzenleme teklif edilmiş olmakla birlikte, bu teklif kabul görmemiştir. Zira böyle bir düzenleme, her ne kadar işçiye bir hak sağlayacak olsa da işçinin ilgili izin dönemlerinde çalışmaya zorlanmasına yol açabilecek ve bu izinlere ilişkin haklarına helal getirebilecek nitelikte olduğu gibi, işveren için de işin evde tele çalışan tarafından kısmen ifa edilebilecek olması nedeniyle kalan iş için daha fazla işgücü ihtiyacı oluşmasına sebep olacaktır¹⁰⁶⁷. Fransız İş Kanununda yer alan mevcut hükümlerde ise, işverene işçinin tele çalışma teklifini kabul etme yükümlülüğü

¹⁰⁶⁷ Aydınöz'e göre, taraflar her ne kadar yasal izin sürelerinde tele çalışma yapılmasını aralarında kararlaştırabilecek olsa da buna ilişkin yasal bir düzenleme yapılması isabetli olacaktır. Zira ilgili izin dönemlerinde çalışmak genellikle hukuka uygun olmayıp; işçinin bu dönemlerde çalışması durumunda, özellikle iş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı korunması ve sosyal güvenlik mevzuatıyla uyum sağlanması bakımından, izin süresinde tele çalışma yapmak yasal bir düzenlemeye dayandırılmalıdır. Ancak, bu düzenlemenin sınırları belirlenmeli, işçiye tele çalışmadan geri dönme hakkı ve feshe karşı güvence sağlanmalıdır. Bu bakımdan izin döneminde tele çalışmanın, reddedilen kanun teklifinde de yer aldığı gibi, işçinin talebine bağlı olarak yapılabileceğinin düzenlenmesi mümkündür. **AYDINÖZ**, s. 83.

getirilmemiştir. Buna karşın, işveren bu noktada ret sebebini gerekçelendirmekle yükümlü tutulmuştur. Öyle ki Fransız İş Kanununun L. 1222-9 maddesinin III. fıkrasının 2. cümlesinde, bir toplu sözleşme veya tüzük tarafından öngörülen koşullar altında tele çalışmaya uygun bir pozisyonda çalışan bir işçiye tele çalışma avantajı sağlamayı reddeden işverenin, bu kararının gerekçelerini belirtmek zorunda olduğu ifade edilmiştir. İşverenin bu yükümlülüğü, özellikle Covid-19 süreci bakımından önem arz etmektedir. Zira Fransız hükümeti, iş müfettişlerinden geleneksel anlamda işyerinde çalışmakta olan işçilerin gerçekten tele çalışma yapmaya uygun olup olmadıklarının tespiti bakımından denetimlerini arttırmalarını talep etmiştir¹⁰⁶⁸.

Alman Hukukundaysa, işverenin işçinin evden çalışma talebini kabul yükümlülüğü bulunmamaktadır¹⁰⁶⁹. Zira işverenin talimat verme hakkının, işin içeriği, ifası, ifa zamanı ve mekânı ile ilişkili olabileceğini öngören § 611 a BGB ve çalışma koşullarının bir iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ya da kanun tarafından belirlenmediği sürece, işverenin, işin içeriğini, ifa mekânını ve zamanını kendi makul takdirine bağlı olarak ayrıntılı olarak düzenleyebileceğini öngören § 106 GewO hükümleri doğrultusunda, işverenin işin içeriğinin, yerinin ve zamanının belirlenmesi konusunda takdir yetkisine sahip olduğu açıktır¹⁰⁷⁰. Bu bakımdan, işveren çalışma yeri olarak “işyerini” (geleneksel anlamda işyerini) belirler ise, bu belirleme işverenin girişim özgürlüğü kapsamında değerlendirilecek ve itiraz edilemeyecektir. Özetle, işverenin, çalışanların işlerini evden yapmalarına yönelik taleplerini kabul yükümlülüğü olmadığı ve talimat hakkının çalışanın özel evi söz konusu olduğunda

¹⁰⁶⁸ <https://va-fr.com/en/telework-in-france-before-and-after-the-covid-19-pandemic> (E.T. 20.04.2023).

¹⁰⁶⁹ **BENKERT, Daniel**, Arbeitsrechtliche Aspekte einer Tätigkeit im Home-Office, NJW Spezial, Heft 10, 2019, s. 306. Bu konuda bir yaptırım öngörülmemiş olmakla birlikte, ancak tele çalışmanın reddedilmesine ilişkin böyle bir durumun iş hukuku kapsamında “eşit muamele ilkesinin ihlâli” olarak nitelendirilmesi durumunda (örneğin, karşılaştırılabilir durumdaki diğer işçilere, bu ayrım nesnel olarak gerekçelendirilmeksizin tele çalışma pozisyonuna geçiş hakkı tanınırsa) konuya ilişkin genel yaptırımlar söz konusu olacaktır. **WEDDE**, Telearbeit, Rn. 289. İşverenin bazı çalışanların evden çalışmasına izin vermesi ve eşit olmayan muamelenin haklı gösterilememesi hâlinde, iş hukuku kapsamındaki eşit muamele ilkesinden hareketle, işçinin evden çalışma talebinde bulunması mümkündür. **SAGAN/BROCKFELD**, s.1115. Hukukumuz bakımından da işverenin bazı işçilerin uzaktan çalışmasına izin verirken, bazı işçilere izin vermemesi ve bu ayrımı haklılaştıramaması hâlinde, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı ve işçinin bu yönde eşit davranılmasını, dolayısıyla uzaktan çalışmasına izin verilmesini talep etme hakkının doğduğu kabul edilmektedir. Bkz. **KUTLU/UÇAR**, s. 278.

¹⁰⁷⁰ **SPINNER, Günter**, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 9. Auflage, Band 5, **Franz Jürgen SÄCKER (Hrsg.)**, **Roland RIXECKER (Hrsg.)**, **Hartmut OETKER (Hrsg.)**, **Bettina LIMPERG (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2023, Rn. 932; **JOUSSEN, Jacob**, BeckOK (Beck’scher Online-Kommentar) Arbeitsrecht, 70. Edition, **Christian Rolfs (Hrsg.)**, **Richard Giesen (Hrsg.)**, **Miriam Meßling (Hrsg.)**, **Peter Udsching (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2023, Rn 354, Rn. 376.

katı bir sınıra ulaştığı; böyle bir durumda, işverenin çalışanlar ile anlaşma yapması gerektiği ve yapılacak anlaşmanın işverenin yükümlülüklerini sona erdirmeyeceği kabul edilmektedir¹⁰⁷¹. Bunun tek istisnası ise, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde, “*ev ofiste çalışma hakkının*” öngörülmüş olmasıdır¹⁰⁷².

Belçika’da yapılan 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin 5. maddesinin 2. fıkrasında da işçinin tele çalışma teklifinde bulunması durumunda, işverenin bu talebi kabul edebileceği veya reddedebileceği belirtilmiştir. Bununla beraber, uluslararası hukukta, tele çalışmaya geçiş talebinin işçiden geldiği durumlarda bu geçişin gerçekleşebilmesi için, özellikle de işletme düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerde, işçinin görmekle yükümlü olduğu işin yanı sıra başarısı/performansı ile bağlı olduğu kişi veya kişilerin onayı gibi ek ölçütler öngörülmektedir¹⁰⁷³.

Hukukumuz bakımından da iş sözleşmesinin tarafları arasında bir anlaşma bulunmadıkça ve çalışmamızın ilerleyen bölümünde ele alacağımız istisnai durumlar¹⁰⁷⁴ mevcut olmadıkça, işçinin kural olarak tek taraflı iradesiyle tele çalışmaya geçmeyi talep etme hakkı olmadığı kabul edilmektedir¹⁰⁷⁵. Dolayısıyla, kural olarak, işçi işvereni tele çalışma modeliyle çalışması için zorlayamaz. Nitekim Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesi olarak yapılabileceği veya “*işçi ve işverenin anlaşması ile*” bu türe dönüştürülebileceği öngörülmüştür¹⁰⁷⁶. Yönetmeliğin “*Uzaktan Çalışmaya Geçiş*” başlıklı 14. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması hâlinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.*”¹⁰⁷⁷. Ancak ilgili maddenin

¹⁰⁷¹ BENKERT, s. 306.

¹⁰⁷² BENKERT, s. 306.

¹⁰⁷³ Örneğin, Fransa’da Oracle firmasıyla 22.10.2013 tarihinde yapılan toplu iş sözleşmesinde, evde tele çalışmaya geçiş talebinde bulunacak olan işçinin, ilgili talebini kendisinden sorumlu olan hiyerarşik üstüne yazıyla bildirmesi; sorumlu üstün bu konuda bir mülakat yapması; deneme süresi içindeki işçilerin, her durumda, tele çalışmaya geçiş için seçilme yeterliliğini haiz olmadığı gibi hükümlere yer verilmiştir. AYDINÖZ, s. 49. İlgili toplu iş sözleşmesi hakkında bkz. <http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/03Teletavail/accordORACLE2013.htm> (E.T. 20.04.2023).

¹⁰⁷⁴ Bkz. Böl. 2, Kıs I, Baş. (D), Alt Baş. (2, b; bb).

¹⁰⁷⁵ YİĞİT, s. 145; KUTLU/UÇAR, s. 274; YILDIRIM, s. 111.

¹⁰⁷⁶ Tipik iş ilişkisinden uzaktan çalışmaya geçişin veya bunun tam tersinin, tek bir tarafın yenilik doğurucu bildirimine bağlanması yerine, kanun koyucu tarafından bu dönüşümün iki tarafın onayına bağlanmasının çalışma barışı açısından yerinde bir uygulama yönünde olduğu yönünde bkz. ÖNCÜ, s. 73.

¹⁰⁷⁷ Söz konusu hüküm, Çerçeve Anlaşmada öngörülen tele çalışmada gönüllülük esası ile de uyumludur. ÖZTÜRK İNAL, s. 137. İşçiyi korumak amacıyla, burada, “*sadece işçi ve işverenin*

2. fıkrasında, iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesi türünde yapılması talep şartına bağlanmış ve bu talebe ilişkin koşullar düzenlenmiştir¹⁰⁷⁸.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 14. maddesinin işçinin uzaktan çalışma talebinin koşullarını düzenleyen 2. fıkrasına göre, bu talep yazılı olmalıdır¹⁰⁷⁹. Ayrıca, ilgili madde hükmüne göre, işçinin söz konusu talebi, işyerinde belirlenen usuller doğrultusunda ve işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kriterler kullanılarak işverence değerlendirilecektir¹⁰⁸⁰. Söz konusu düzenleme ile işçinin uzaktan çalışmaya ilişkin talebinin kabulü hakkında işverene bir inisiyatif tanındığı görülmektedir¹⁰⁸¹. Diğer bir ifadeyle, işverene işçinin uzaktan çalışmaya geçme talebini karşılama zorunluluğu yüklenmemiştir¹⁰⁸². Bununla birlikte, doktrinde isabetli bir şekilde işverenin kendisine tanınan bu inisiyatifi kullanırken, Anayasa'nın 10. maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinde öngörülen ayrımcılık yasağına ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun¹⁰⁸³ 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına uygun davranmakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir¹⁰⁸⁴. Ayrıca, söz konusu Yönetmelik düzenlemesinden, uygulamada

anlaşması" veya *"işçinin yazılı rızasının alınması"* gibi düzenlemelerin getirilmesinin daha isabetli olacağı yönünde bkz. **BEYTAR**, s. 171.

¹⁰⁷⁸ Öncü'ye göre, İlgili Yönetmelik maddesinde, uzaktan çalışma talebinin yalnızca işçi tarafından yapılabileceğinin öngörülmesi isabetsizdir. Zira uzaktan çalışma talebi işverenden de gelebilecek olup, işin uzaktan çalışma modeliyle ifa edilmesi bakımından önem arz eden husus, tarafların bu konuda anlaşmış olmasıdır. **ÖNCÜ**, s. 72.

¹⁰⁷⁹ Uzaktan çalışmaya ilişkin talebin işverenden gelmesi durumunda yazılı olması gerekmesine karşın bunun işçiden gelmesi durumunda, bu talebin sözlü de olabileceği yönünde bkz. **ÇAMOĞLU**, s. 94-95.

¹⁰⁸⁰ Gerçek'e göre, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ilgili düzenleme ile işverene değerlendirme yetkisi vererek işverenin yönetim hakkını korumakta olmasına karşın, söz konusu düzenlemede öngörülen *"işverence belirlenecek diğer kıstaslar"* çerçevesinde yapılacak bir değerlendirmenin denetlenebilirliği bulunmamaktadır. **GERÇEK**, s. 77; Ayrıca yine yazara göre, *"işverence belirlenecek kıstaslara göre yapılan değerlendirme"* ölçütü, işçi bakımından oluşan mücbir sebep hâllerinde uygulanmamalıdır. Mücbir sebep hâlinde işçiden gelen uzaktan çalışma teklifi söz konusu ise işverence yalnızca işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmanın uygunluğu değerlendirilmelidir. **GERÇEK**, s. 79.

¹⁰⁸¹ **KARA**, s. 57; **ÖNCÜ**, s. 71-72.

¹⁰⁸² **TUNÇ**, s. 167; **ARSLAN**, s. 57.

¹⁰⁸³ 22.11.2001 tarih ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (RG. 08.12.2001-S. 24607).

¹⁰⁸⁴ **ÖZTÜRK İNAL**, s. 137; **YÖNT**, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023). Aksine bir durum yani işverene işçinin bu talebini kabul etmeme yönünde geniş bir takdir yetkisinin sağlanması, iş ve aile yaşamı uyumunun sağlanması amacıyla işçinin tele çalışmaya geçmesini engelleyebilecek niteliktedir. Ayrıca ilgili Yönetmelik hükmüne, belirli bir yaşa kadar bakım yükümlülükleri olan ebeveynlerin ya da aile üyelerine bakım yükümlülüğü olan işçilerin tele çalışmaya geçme taleplerinin ancak değişiklik yapılmamasını haklı kılan nedenlerle reddedilebileceğine ilişkin bir düzenleme eklendiğinde, talep hakkı daha da güçlendirilmiş; böylece daha etkin bir biçimde işçinin bakım yükümlülükleri sebebiyle tele çalışmaya geçmeyi talep etme hakkı tanınmış olacaktır. **DOĞAN**, Uyum, s. 268-275. İlgili Yönetmelik maddesinde işverenin işçinin uzaktan çalışma talebini değerlendirirken hangi ölçütleri dikkate alacağı düzenlenmemiş olmakla birlikte, iş

işyerlerinde uzaktan çalışmaya geçişin usulünü belirleyen ve değerlendirme ölçütleri içeren bir iç düzenleme yapılması gerektiği anlaşılmaktadır¹⁰⁸⁵. İlgili Yönetmelik maddesinin 3. fıkrasında ise, işverence yapılan değerlendirme sonucunun otuz gün içinde ve işçiye talebin yapıldığı usulle dolayısıyla yazılı olarak yapılmasının esas olduğu ifade edilmiştir. Söz konusu maddenin 4. fıkrasında ise işverenin işçinin uzaktan çalışma talebini kabul etmesi hâlinde, ilgili Yönetmeliğin 5. maddesinde belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılacağı düzenlenmiştir.

Her ne kadar kural olarak işçinin uzaktan çalışma talebi, işveren için bağlayıcı olmasa da yabancı hukuk sistemlerinde birtakım istisnai düzenlemelerin adımlarının atılmaya başlandığı görülmektedir. Örneğin Fransa’da senato, Fransız İş Kodu’nun doğum iznine ilişkin 1225-17. maddesine şu hükmün eklenmesini kabul etmiştir: *“İşçi talebi üzerine ve işin işyeri dışında görülebilir olması koşuluyla, doğum izninden önceki on iki hafta içinde tele çalışmadan yararlanabilir.”*¹⁰⁸⁶. Söz konusu kanun teklifinde, bu değişikliğin kadınlara ilişkin bir hak olup, bağlayıcı bir yükümlülük teşkil etmediği ve bu değişiklik sayesinde kadın işçilerin hamilelik sırasında seyahat kısıtlamalarından ve ulaşımın neden olduğu yorgunluktan kaçınabilecekleri; ayrıca, yapılan çeşitli araştırmalarda, bu uygulamanın anne adayları ve yeni doğanların sağlığı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunun görüldüğü ifade edilmiştir. Dolayısıyla, söz konusu düzenlemeyle, bir yandan annenin ulaşım sınırlamalarına maruz kalması ve yorulması engellenirken bir yandan da anne ve bebeğin sağlığı korunacaktır¹⁰⁸⁷.

bb. Zorlayıcı Nedenin Varlığı Hâlinde

Kural olarak işçinin tele çalışmaya geçiş talebini kabul edip etmeme hususunda serbestiye sahip olan işverenin, zorlayıcı nedenlerin varlığı hâlinde de bu serbestiye

niteliği gereği uzaktan çalışmaya elverişli nitelikteyse ve işçinin sağlık sorunları, engeli ya da ailevi yükleri nedeniyle uzaktan çalışması daha lehineyse, işçinin bu istihdam biçimiyle çalışma talebi kabul edilmelidir. **TOMBAŞ**, s. 301- 303. Örneğin, işverenin eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecek şekilde bir işçinin evde tele çalışmaya geçiş talebini reddetmesi durumunda, bu işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği kabul edilmelidir. **ARSLAN**, s. 58.

¹⁰⁸⁵ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 140; **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 54.

¹⁰⁸⁶ İlgili kanun teklifi hakkında bkz. http://www.senat.fr/amendements/2021-2022/53/Amdt_73.html (E.T. 20.04.2023).

¹⁰⁸⁷ Uzun analık izinleri sebebiyle annenin işyerine yabancılaşmasının, işverenin kadın işçi istihdamına ilişkin tereddütlerinin ve mevzuat katılığının önüne geçmek adına, benzer bir düzenlemeye 4857 sayılı Kanunda da yer verilmesinin isabetli olacağı yönünde bkz. **TOMBAŞ**, s. 303-304.

sahip olup olmadığı açıklığa kavuşturulması gereken bir konudur¹⁰⁸⁸. Alman Hukukunda, işçinin tele çalışmaya geçiş hakkı yalnızca özel mevzuat kapsamında kabul edilmiş olmakla beraber, istisnai durumlarda, örneğin işverenin işçiyi gözetme ve koruma yükümlülükleri nedeniyle veya eşit davranma ilkesinden kaynaklanabilecek şekilde, işçinin işyeri dışında çalışmasına izin vermek zorunda kalabileceği belirtilmiştir¹⁰⁸⁹. Özellikle de klasik anlamdaki işyerine seyahat etmeleri beklenemeyecek ve bu işyerinde yeterince korunamayacak ancak işlerini önemli bir azalma olmaksızın evden yapabilecek işçilerin, tek taraflı iradeleriyle evde tele çalışmaya geçebilecekleri ifade edilmiştir¹⁰⁹⁰. Örneğin, işverenin işyerinde önerilen hijyen standartlarına uymaması veya çalışanlar arasında asgari bir mesafeyi garanti edememesi durumunda, işverenin rızası olmadan home office çalışmaya geçilmesi mümkündür¹⁰⁹¹. Ancak, bunun için, sözleşme kapsamında borçlanılan edimin evden yerine getirilebilmesi ve gizlilik menfaatlerinin tehlikeye atılmaması da ön koşul olarak aranmalıdır¹⁰⁹².

Hukukumuz bakımından ise doktrinde yer alan bir görüşe göre, salgın tehlikesi altında olan bir çalışanın evden çalışmayı talep etmesi hâlinde, işveren bu talebi kabul etmek zorunda değildir¹⁰⁹³. Kanımızca, pandemi döneminde, işçilerin tele çalışmaya geçiş haklarının mevcut olduğundan söz edilebilir¹⁰⁹⁴. Ancak bu hak, geniş yorumlanmamalıdır. Nitekim işyerinde çalışan işçinin pandemi sebebiyle işini evden/uzaktan görme talebinin işverence kabulüne ilişkin herhangi bir yasal düzenleme mevcut olmayıp, bu talebin kabulü yönetsel bir konuyu teşkil

¹⁰⁸⁸ Özellikle Covid-19 pandemisi döneminde işverenin tek yanlı olarak evde çalışma talimatı verip veremeyeceği ile işçinin uzaktan çalışma talebinin hukuken karşılığının ne olacağı tartışma konusu olmuştur. **KILIÇOĞLU**, s. 83-84.

¹⁰⁸⁹ **SAGAN/BROCKFELD**, s. 114-115.

¹⁰⁹⁰ **SAGAN/BROCKFELD**, s. 115.

¹⁰⁹¹ Almanya’da, yargıya taşınan bir olayda, koronavirüs ile enfekte olma riski taşıdığını belirten 63 yaşındaki bir işçi, işverenden home office veya tek kişilik ofiste çalışmaya geçmeyi talep etmiş ancak işveren bu talebini kabul etmemiştir. Yargılama sonucunda Augsburg iş mahkemesi ise, işverenin ofiste gerekli tedbirleri aldığı sürece işçinin bu yöndeki talebini karşılama yükümlülüğü altında olmadığını, işçinin bu yönde ne sözleşmeden ne de yasadaki kaynaklanan bir hakkı olmadığını belirtmiştir. Söz konusu karar için bkz. ArbG Augsburg, Endurteil v. 07.05.2020 – 3 Ga 9/20, <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2020-N-11711?hl=true> (E.T. 27.08.2023). Hekimler’e göre, ilgili karar doğrultusunda, işveren gerekli tedbirleri alamadığı durumlarda, işçisini home office çalışmaya geçirmek durumundadır. **HEKİMLER**, Home Office, s. 243.

¹⁰⁹² **GÜNTHER/BÖGLMÜLLER**, s. 187.

¹⁰⁹³ **ALP**, Corona Günlerinde, s. 108; **ALTUN**, s. 100; **KILIÇOĞLU**, s. 84.

¹⁰⁹⁴ Aydın’a göre de hayati tehlikenin bulunması hâlinde ve ciddi tedbirlerin alınmasını gerektiren bu gibi durumlarda, işveren tarafından haklı bir gerekçe olmaksızın evden çalışma talebinin reddedilmesi, işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkını gündeme getirir. **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 88.

etmektedir.¹⁰⁹⁵ .Diğer bir ifadeyle, işverenin işçinin bu yöndeki talebini kabul etmesine dair yasal bir zorunluluk mevcut değildir. Buna karşın, işverenin işçinin tele çalışmaya geçiş talebini, işçiyi koruma ve gözetme borcu çerçevesinde ve bazı koşullara bağlı olarak kabul etmekle yükümlü olduğundan söz edilebilir¹⁰⁹⁶. Zira işçinin yalnızca soyut olarak virüsle enfekte olma korkusu, işçinin tele çalışmaya geçiş hakkının kabulü için yeterli değildir. Bu bakımdan, örneğin, işyerinde salgına karşı yeterince önlem alınmamışsa ve işin niteliği tele çalışmaya uygunsa, işçinin tele çalışmaya geçiş hakkı olduğu kabul edilmelidir¹⁰⁹⁷. İşyerinde virüse karşı bütün önlemlerin alınmış olması durumundaysa, işçi yalnızca işin tele çalışma ile de ifa edilebileceğini belirtmek suretiyle işyerinde çalışmaktan kaçınamayacaktır¹⁰⁹⁸.

Pandemi nedeniyle işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmadan önce uzaktan çalışmayı talep etmek zorunda olup olmadığı sorusu da konumuz bakımından ayrıca açıklığa kavuşturulması gereken bir husustur. Fransız İş Kanununun L. 4131-1 maddesinde, işçinin yaşamı ve sağlığı için ciddi ve yakın tehlikenin mevcut olması durumunda, işçinin çalışmaktan kaçınabileceği ve böyle bir durumda işverenin işçiden çalışmaya devam etmesini isteyemeyeceği düzenlenmiştir. İlgili maddenin 3. fıkrasında ise bu hakkını kullanan işçiye, hakkını kullandığı süre boyunca herhangi bir yaptırım ve ücretinde kesinti uygulanamayacağı öngörülmüştür. Aynı yönde bir düzenlemeye 6331 sayılı Kanunumuzda da yer verilmiş olup, bu Kanunun 13. maddesi uyarınca da ciddi ve yakın bir tehlike durumunda, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı olduğu ve bu haklarını kullandıkları dönem için ücretlerine hak kazanacakları öngörülmüştür.

¹⁰⁹⁵ AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 291; KUTLU/UÇAR, s. 274-275.

¹⁰⁹⁶ Yıldırım'a göre de pandemi sürecinde iyi niyet kuralları esas alınarak taraflardan birinin uzaktan çalışmaya geçiş talebinin gönüllülük ilkesinin istisnası olarak değerlendirilmesi yerinde olacaktır. YILDIRIM, s. 108.

¹⁰⁹⁷ KUTLU/UÇAR, s. 275. Akın'a göre, ayırksı bir ihtimal olsa da açıklanan tüm salgın önlemlerini aldığını düşünen bir işverenin, işçisini evi kadar güvenli olacağı gerekçesiyle işyerinde bulundurmak istediği düşünülebilir. Ancak, bu düşünce bile, hem resmi kanallardan duyurulan ve kamusal bir tedbir hâline gelen "evde kal" çağrıları karşısında hem de dünyadaki ve ülkemizdeki aşı sıkıntısı ve işyerlerinin önlem alma kapasitelerindeki zorluklar dikkate alındığında, işçinin çalışma şekline uygun (hatta yakın) olduğu sürece, işvereni işçiden gelen evde çalışma taleplerini kabule zorlayacaktır ve zorlamalıdır. AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 291. Tuncay'a göre de pandemi döneminde işverenin işçinin evden çalışma talebini kabul etmek zorunda olduğuna ilişkin yasal bir düzenleme olmamakla birlikte, genel hukuk kurallarına göre, işçinin sağlığının tehlike altında ve Covid-19 virüsünün başkalarına/ailesine bulaşma riskinin olması ve de ortada evden çalışmadan başka bir seçenek bulunmaması durumunda, işverenin işçinin evden çalışma teklifini kabul etmesi gerekir. Zira sağlık hakkı, her şeyden üstündür. TUNCAY, Evden Çalışma, s. 37.

¹⁰⁹⁸ KUTLU/UÇAR, s. 275; MANAV ÖZDEMİR, Covid-19, s. 146.

Hukukumuzda isabetli bir şekilde işçilerin Covid-19 pandemisine işyerinde yakalanma olasılıkları da “*ciddi ve yakın bir tehlike*” ve işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması bakımından haklı bir gerekçe olarak kabul edilmektedir¹⁰⁹⁹. Bu noktada, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının doğduğu durumlarda uzaktan çalışma talebinde bulunma hakkının da doğduğunun; işverenin işçinin bu talebini reddetmesi hâlinde ise yerine göre işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığının kabul edilmesi gerekmektedir¹¹⁰⁰.

Burada değinilmesi gereken bir başka nokta, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının doğması hâlinde, bu hakkını kullanmadan önce sadakat borcu gereğince uzaktan çalışmayı teklifle yükümlü olup olmadığıdır. Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca, işçi bakımından böyle bir yükümlülük yoktur¹¹⁰¹. Zira bu hak yani çalışmaktan kaçınma hakkı, işverenin kusurlu davranışı nedeniyle işçiye kanunen tanınmış bir haktır ve burada bu hakkın kullanımı ile işçinin uzaktan çalışma teklifi arasında bir öncelik sıralamasından söz etmek mümkün değildir¹¹⁰².

Zorlayıcı nedenin sona ermesi durumunda ise işçinin geleneksel anlamdaki işyerinde çalışmaya devam etme hakkı bulunmaktadır¹¹⁰³. Nitekim Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 14. maddesinin 5. fıkrası uyarınca, “*Uzaktan çalışmaya geçen işçi, ikinci fıkrafta belirtilen usulle tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirir.*”¹¹⁰⁴. İşverenin zorlayıcı neden kalktıktan sonra işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesine ilişkin teklifini reddetmesi ve işçiyi uzaktan çalışmaya devam ettirmek istemesi hâlinde ise çalışma koşullarında esaslı değişiklik mevcut olacak ve 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi uygulama

¹⁰⁹⁹ AKIN, Covid-19, s. 34; KUTLU/UÇAR, s. 276; KILIÇOĞLU, s. 84.

¹¹⁰⁰ KUTLU/UÇAR, s. 276. Bozkurt Gümrükçüoğlu’na göre, böyle bir durumda işçi tarafından home office çalışmanın teklif edilmesi mümkün olmakla birlikte, işverenin bu teklifi kabul etmek zorunda olduğu ileri sürülemez. BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 183.

¹¹⁰¹ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 183-184; KUTLU/UÇAR, s. 277.

¹¹⁰² Alp’e göre, işçinin iş sağlığı ve güvenliği tehlikesi nedeniyle iş görmekten kaçınabileceği yani işyerinde çalışmayı reddedebileceği durumlarda “*evleviyetle*” evden çalışma hakkı da olduğu söylenebilir. Ancak bu hakkın kullanımı için tek başına soyut şekilde virüs bulaşması riski yeterli olmayıp; örneğin, işçiyle işyerinde aynı bölümde çalışan veya serviste birlikte yolculuk eden iş arkadaşının Covid-19 çıkması gibi somut ve “*ciddi ve yakın*” olarak nitelendirilebilecek tehlikeler bulunmalıdır. ALP, Corona Günlerinde, s. 108.

¹¹⁰³ KUTLU/UÇAR, s. 279.

¹¹⁰⁴ Yıldırım’a göre, tek taraflı irade beyanıyla önceki işyeri düzeni ve iş koşullarına dönülmesi mümkün olmadığından, söz konusu Yönetmelikteki bu düzenleme eksik nitelikte olup, burada deneme süresi gibi bir sürenin belirlenmesine ve işçinin tek taraflı irade beyanıyla uzaktan çalışmadan işyerinde (yüz yüze) çalışmaya geçiş talebinin bu süre içerisinde işveren tarafından geçerli bir sebep olmadıkça reddedilemeyeceğine ilişkin yeni bir düzenleme yapılması isabetli olacaktır. YILDIRIM, s. 109.

bulacaktır¹¹⁰⁵. Görüldüğü gibi, ilgili madde hükmü uyarınca, uzaktan çalışma uygulaması mutlak olarak geri çevrilebilir nitelikte olmayıp, söz konusu düzenleme zorlayıcı neden ortadan kalktıktan sonra işçinin tek taraflı iradesiyle işyerinde çalışmasının öngörülmemiş olması bakımından eksik niteliktedir¹¹⁰⁶. Kanaatimizce, ilgili maddenin 6. fıkrasında, zorlayıcı sebeple uzaktan çalışmaya geçişte işçinin onayının aranmayacağına benzer açıklıkta ve “*bu sebebin sona ermesinden sonra işyerinde çalışmaya devam edilmesi için işverenin onayının aranmayacağına*” ilişkin bir düzenlemenin getirilmesi isabetli olacaktır.

E. Tele Çalışmada İşin ve Çalışma Yerinin Düzenlenmesi

1. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

a. Genel Olarak

Uzaktan çalışmaya ilişkin açıklığa kavuşturulması gerekli ve en tartışmalı olan konulardan biri, uzaktan çalışan işçinin çalışma süresinin tespiti ve bu sürelerin kaydının ne şekilde tutulacağıdır¹¹⁰⁷. Zira çalışma süresinin işçi tarafından serbestçe belirlenmesi ve buna ilişkin esnekleştirme, çalışma yerleri ile işyerlerinin mekân olarak ayrılmasıyla daha da artmaktadır¹¹⁰⁸. Neticede, günden güne sayısı artan uzaktan çalışanlar bakımından çalışma süresi kavramının yeni bir anlama kavuşması da kaçınılmaz olmuştur¹¹⁰⁹. Bu bakımdan, çalışma sürelerinin, uzaktan çalışma ve diğer atipik çalışma biçimleri yönünden özel olarak düzenlenmesi gereken bir alan olduğu ifade edilebilir¹¹¹⁰. Nitekim tele çalışma istihdam modelinde, 4857 sayılı

¹¹⁰⁵ KUTLU/UÇAR, s. 279; AYDIN, Evden Çalışma, s. 85.

¹¹⁰⁶ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1690; ÖZTÜRK İNAL, s. 138-139; ERAFŞAR, Evde Çalışma, s. 40.

¹¹⁰⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 139; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 49; BAYSAL, Uzaktan Çalışma, s. 51; ÖNCÜ, s. 101.

¹¹⁰⁸ HUECK, s. 118.

¹¹⁰⁹ Bu sebeple, toplu iş sözleşmelerindeki çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler, artık uzaktan çalışanlar da dikkate alınarak yapılmalıdır. BAYSAL, TİS, s. 495. Hekimler’e göre de gelecekteki toplu pazarlık süreçlerinde home office çalışanlar için yeni düzenlemelerin getirilmesi olanak dâhilindedir; diğer bir ifadeyle, bu süreçlerde, home office çalışma modeliyle istihdam edilenler ve edilecekler için diğer çalışanlara nispeten ayrı birtakım hükümlere yer verilmesi mümkündür. HEKİMLER, Home Office, s. 225.

¹¹¹⁰ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1433.

Kanunun günlük ve haftalık çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, gece çalışmaları, tatil günlerinde çalışma, fazla çalışma gibi iş sürelerine ilişkin hükümlerinin uygulanması ve bunların denetimi bakımından güçlükler bulunmaktadır¹¹¹¹. Ancak, söz konusu zorluklar, özel bir düzenleme mevcut olmadıkça, bu hükümlerin tele çalışmada uygulanmayacağı şeklinde yorumlanmamalıdır¹¹¹². Zira asıl sorun, ilgili hükümlerin öngördüğü kuralların bu çalışma biçiminde ne şekilde uygulanacağına ilişkindir.

Hukukumuzda tele çalışanın çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin esasları ele almadan önce, konuya yer veren Çerçeve Anlaşma ve karşılaştırmalı hukuktaki düzenlemelere de bakmakta fayda vardır.

b. Çerçeve Anlaşmada

Tele çalışmaya ilişkin Çerçeve Anlaşmanın 9. maddesinin 1. fıkrasında, tele çalışanın çalışma süresini, ilgili mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve işletme kurallarına (işyeri uygulamalarına) göre düzenleyebileceği; ilgili maddenin 2. fıkrasında, tele çalışanın iş yükünün ve performans standartlarının, işyerinde çalışan karşılaştırılabilir işçilerle eşdeğer olacağı ifade edilmiştir¹¹¹³. Bu madde hükmüne aykırı davranışların önlenmesi için başvurulabilecek tedbirler ve aykırılık hâlinde uygulanacak yaptırıma yer verilmemiş olması bakımından, söz konusu Anlaşmada yer alan çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin eksik nitelikte olduğu söylenebilir¹¹¹⁴.

¹¹¹¹ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 294.

¹¹¹² CİVAN, s. 567.

¹¹¹³ Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin yürürlüğe girmeden önceki taslak metninde de tele çalışanın çalışma süresi, Çerçeve Anlaşmada yer alan düzenlemeye benzer şekilde işverenin eşit davranma borcu bağlamında ele alınmış ve çalışma süresinin ne şekilde tespit edileceği ya da dinlenme hakkının kullanımının nasıl sağlanacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş idi. Taslak metnin, “*Çalışma Süresinin Belirlenmesi*” başlıklı 11. maddesinde, işveren tarafından, emsal işçi dikkate alınarak işin tamamlanma süresinin tespit edileceği ve uzaktan çalışan işçinin bu konuda bilgilendirileceği; aksi belirtilmedikçe uzaktan çalışan işçinin, emsal işçi ile aynı çalışma saatlerine tabi olacağı, ancak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri göz önünde bulundurularak işverenin onayı ile çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği gibi ifadeler yer almaktaydı. DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 247-248. Çalışma sürelerine ilişkin yürürlükteki Yönetmelik maddesinde ise konunun eşit davranma borcu bağlamında ele alınmadığı ve tele çalışanın, emsal işçi ile aynı çalışma saatlerine tabi olduğunun belirtilmediği; konunun tarafların anlaşmasına bırakıldığı görülmektedir.

¹¹¹⁴ Aynı yönde bkz. BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1692-1693; DULAY, s. 167; AYDINÖZ, s. 116; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 666. Söz konusu hükmün işçinin iş ve aile dengesinin sağlanması açısından önem taşıdığı yönünde bkz. DOĞAN, Uyum, s. 269.

Çerçeve Anlaşmanın 9. maddesinde yer alan düzenlemeyle tele çalışana “*kendi çalışma süresini düzenleme yetkisi*” verilmiş olduğu görülmekle beraber, ilgili Anlaşmada tele çalışanların çalışma sürelerine ilişkin herhangi bir başka düzenlemeye yer verilmemiştir¹¹¹⁵. Esasen, tele çalışanların durumuna özgü bir çözüm getirmeyen bu düzenleme karşısında, çalışma sürelerine ilişkin mevzuatın herhangi bir farklılık olmadan tele çalışmada da uygulanacağı sonucu çıkarılabilir¹¹¹⁶. ETUC tarafından hazırlanan kılavuzda da Çerçeve Anlaşmanın 1. maddesinde, sosyal ortakların tele çalışmayı çalışanlara görevlerini yerine getirirken daha fazla özerklik vermenin bir yolu olarak gördüklerinin düzenlendiği ve çalışma sürelerinin organizasyonunu yöneten kişinin tele çalışanın kendisi olduğu ifade edilmiştir¹¹¹⁷. Kılavuzda ayrıca, tele çalışanın bu yönetim yetkisini, ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ve işletme kuralları çerçevesinde kullanacağı, dolayısıyla tele çalışan için çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin genel kuralların (çalışılması gereken saat sayısının) işyerinde çalışan diğer işçilerle aynı olduğu; ancak ne zaman işe başlayacağı ile ara vereceğine ve ne zaman işi bitireceğine tele çalışanın kendisinin karar verebileceği belirtilmiştir.

Çerçeve Anlaşmaya ilişkin kılavuzda, tele çalışmada fazla çalışma ve tele çalışanın çalışma sürelerini belirleme serbestisine ilişkin sınırlar hakkında da açıklamalara yer verilmiştir. Öyle ki müzakereler sırasında verilen bir örnekte, bir işyerinde toplu sözleşmelere ve işyeri kurallarına göre genel çalışma süresinin 18:00’de sona erdiği ve bu saatten sonra kimsenin işyerinde kalmasına izin verilmediği; buna karşın, evde tele çalışma modeliyle çalışan bir işçinin ise isterse bilgisayarının başında daha uzun süre kalması için işverenin iznine ihtiyaç duymayacağı ve böyle bir durumda, örneğin işçi işe öğle yemeği saatinde başlamış olabileceğinden, 18.00’den sonra yaptığı çalışmanın kesin surette fazla çalışma teşkil etmeyeceği ifade edilmiştir¹¹¹⁸. Bu kılavuzda yer verilen örnek doğrultusunda, tele çalışanın fazla çalışma yapıp yapmadığı, her somut olayda ayrıca değerlendirilmelidir.

¹¹¹⁵ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 191; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1434; **UGAN ÇATALKAYA**, Evden Çalışma, s. 155; **AYDINÖZ**, s. 116; **BOZKURT**, s. 66; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 122. Çalışanın bizzat kendisi tarafından iş planı ve zamanlaması yapılmadıkça, esnek çalışmanın başarıya ulaşmadığı ve beraberinde stres ile aile yaşamına işin müdahalesi olduğu yönünde bkz. **AKSOY**, s. 409.

¹¹¹⁶ **ALP**, Tele Çalışma, s. 838. 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinde uzaktan çalışmada çalışma sürelerine ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiş olması da tele çalışmada konuya ilişkin genel hükümlerin uygulanacağını gösterir niteliktedir. **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1434.

¹¹¹⁷ **ETUC interpretation guide**, s. 21.

¹¹¹⁸ **ETUC interpretation guide**, s. 21.

Diğer bir ifadeyle, tele çalışana tanınan çalışma süresini belirleme serbestisi, tele çalışanın fazla çalışma ücretine hak kazanamayacakları şeklinde yorumlanmamalıdır¹¹¹⁹. Zira konuya ilişkin bir başka örnek vermemiz gerekirse, evde tele çalışanın işverenin bilgisi dâhilinde gün içinde 11 saatten fazla çalışmış olması veya iş artışı nedeniyle tele çalışanın, iş sözleşmesinde belirlenen günlük çalışma süresinden fazla çalıştırılması durumunda, işveren tele çalışana hak kazandığı fazla çalışma ücretini ödemekle yükümlüdür. Tele çalışanın çalışma sürelerini belirleme serbestisinin ilişkin olarak, yine ilgili kılavuzda, iş organizasyonunun bu serbestinin sınırlarından birini teşkil edeceği ifade edilmiştir¹¹²⁰. Diğer bir anlatımla, birçok tele çalışan belirli bir ekip içinde (çalışma arkadaşlarıyla beraber) çalışmakta olup; bu şekilde ekip çalışması yapan tele çalışanlar işyerindeki çalışma saatlerine uyum göstermekle yükümlüdür¹¹²¹. Çalışma sürelerine ilişkin ve son olarak, ilgili kılavuzda, hiçbir tele çalışandan işyerinde çalışan karşılaştırılabilir bir işçiden daha iyi ya da daha fazla çalışması istenemeyeceği ve bunlar için de aynı performans standartlarının uygulanacağı belirtilmiştir¹¹²².

c. Karşılaştırmalı Hukukta

Çerçeve Anlaşmaya taraf olan ülkelerde yapılan toplu iş sözleşmelerinde de tele çalışanın çalışma süresini belirleme serbestisine yer verildiği görülmektedir. Belçika’da 2008 yılında yapılan 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin 8. maddesinin 1. fıkrasında, tele çalışanın iş organizasyonunu işyerinde geçerli olan çalışma saatlerine göre yönetebileceği öngörülmüştür. Aynı maddenin 2. fıkrasında, tele çalışanın iş yükünün ve performans kriterlerinin, işyerinde çalışan karşılaştırılabilir işçilerle eşdeğer olacağı ifade edilmiştir. Yine Belçika’da 2021 yılında yapılan 149 sayılı toplu iş sözleşmesinin 8. maddesinin 1. fıkrasında ve ilgili maddenin 3. fıkrasında, sırasıyla 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin 8. maddesinin 1. ve 2. fıkralarında yer alan düzenlemelere aynı şekilde yer verilmiştir. Bununla beraber, 149 sayılı toplu iş

¹¹¹⁹ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 191; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1434; **FIRAT**, s. 69. Buna karşın Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Danimarka, Belçika, Finlandiya, İspanya, İsveç, Hollanda, Birleşik Krallık gibi birçok ülkede tele çalışanın yapacağı fazla çalışma karşılığında ücrete hak kazanmayacağı veya nadiren hak kazanacağına ilişkin düzenlemelerin kabul edildiği görülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **ALPAGUT**, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 322-323.

¹¹²⁰ **ETUC interpretation guide**, s. 22.

¹¹²¹ **AYDINÖZ**, s. 116.

¹¹²² **ETUC interpretation guide**, s. 22.

sözleşmesinin ilgili maddesinin 2. fıkrasında ayıca, gerekmesi durumunda çalışma sürelerine ilişkin zaman çizelgelerinin ayrıntılarının bu sözleşmenin 11. maddesinde belirlenen şekilde düzenleneceği ifade edilmiştir. İlgili madde hükmünün atfı yaptığı 11. maddedeysse, her bir tele çalışan için üzerinde tartışılıp mutabakata varılacak hususlar arasında, gerekmesi durumunda çalışma sürelerine ilişkin zaman çizelgelerinin ayrıntıları da sayılmıştır. İlgili toplu iş sözleşmesi maddesinin 1. fıkrasında, aksine özel bir anlaşma olmaması hâlinde, tele çalışanın, bu maddenin 3. fıkrası ve sözleşmenin 8. maddesinin 1. fıkrası dikkate alınarak, kural olarak işyerinde uygulanan çalışma sürelerine uyacağı düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin 3. fıkrası uyarınca, tele çalışanın ulaşılabilirliği ve ulaşılmazlığı (tele çalışanın işyerinde uygulanan çalışma saatleri içinde ve bu sözleşmenin 8. maddesinin 1. fıkrası ile 11. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, çalışma ile özel yaşamın dengelenmesi dikkate alınarak belirlenecek ulaşılabilir veya ulaşılamaz olması gereken zaman veya süreler) ile tele çalışanla iletişim kurma yolları da üzerinde mutabakata varılması gereken hususlar arasında sayılmıştır.

Lüksemburg'da 2020 yılında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 10. maddesinde de çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. İlgili maddenin 1. fıkrasında, tele çalışmada çalışma sürelerinin organizasyonunun, işyerinde geçerli olan kurallara göre yapılacağı ve tele çalışanın iş yükünün ve performans kriterlerinin işyerinde çalışan karşılaştırılabilir işçilerinkiyle eşdeğer olduğu ifade edilmiştir. Söz konusu maddenin 2. fıkrasında ise, sözleşmenin taraflarının, fazla çalışmaya ilişkin hüküm ve koşullar üzerinde mümkün olduğunca işletmenin iç prosedürleriyle uyumlu olacak şekilde anlaşmaya varacakları; işverenin, fazla çalışmanın istisnai niteliğine tele çalışanlar için de kesinlikle riayet edilmesini sağlayacağı; normal bir işçi için geçerli olan ulaşılamama hakkına ilişkin her türlü hükmün tele çalışan için de geçerli olacağı düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeler karşısında, işverenin tele çalışana yalnızca bu çalışma biçiminin niteliğine yani esnek bir çalışma biçimi olmasına dayanarak fazla çalışma yaptıramayacağı ve tele çalışanın ulaşılamama hakkını ihlâl edemeyeceği ortadadır.

Alman Hukukundaysa, § 2 Abs. 7 ArbStättV ile düzenlenen tele çalışma yerine ilişkin tanımda, *“işverenin çalışanlarla mutabık kalınan haftalık çalışma süresi ve kurulum süresini belirlediği”* ifadelerine yer verildiği görülmektedir. Söz konusu

ifadeden, tele çalışmada haftalık çalışma süresinin, tarafların ortak iradesiyle belirleneceği anlaşılmaktadır¹¹²³. Bununla birlikte, çalışma sürelerini Arbeitszeitgesetz (Çalışma Süreleri Kanunu) ile düzenleyen Alman Hukukunda, uzaktan çalışmada çalışma süresi konusu, daha çok, evde tele çalışma özelinde inceleme konusu olmakla birlikte, ilgili Kanun hükümleri evde tele çalışma da dâhil olmak üzere genel anlamıyla tele çalışma için de uygulama alanı bulmaktadır¹¹²⁴. Doktrinde de işçilerin evde çalışıyor olsalar bile, § 3 ArbZG ile düzenlenen azami çalışma süresine, § 4 ArbZG ile düzenlenen ara dinlenmelerine ve § 5 ArbZG ile düzenlenen dinlenme sürelerine uyulması gerektiği ve işverenin bu konuda yani ilgili hükümlerin uygulanması bakımından sorumlu olduğu belirtilmiştir¹¹²⁵. Bu bakımdan, ilgili Kanundaki azami 8 saatlik günlük çalışma süresini, en geç altı saatlik bir çalışmanın ardından ara dinlenmesi verilmesini ve günlük çalışma sürelerinin arasında asgari 11 saatlik dinlenme süresi verilmesini düzenleyen hükümler, bu işçiler yani evde tele çalışanlar için de geçerli olacaktır¹¹²⁶. Ayrıca, Alman Hukukunda, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hükmü uyarınca, kanunda veya toplu iş sözleşmesinde aksi yönde bir hüküm olmadığı sürece işyeri temsilciliği, günlük çalışma sürelerinin başlangıcı, bitişi, ara dinlenmeleri ve haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine dağıtımı konusunda yönetime katılma hakkına sahiptir. Tele çalışanın çalışma süreleri, ArbZG’de yer alan düzenlemelere uygun olarak tele çalışma sözleşmesinde düzenlenebilir; yine karma tele çalışmada, işyerinde çalışılacak günlere de sözleşmede yer verilebilir¹¹²⁷.

¹¹²³ Söz konusu düzenleme, uzaktan çalışmada dezavantajlı bir durum teşkil eden iş ve özel yaşam zamanlarının birbirine karışmasının ve uzaktan çalışan işçinin yasal sınırların üzerinde çalıştırılmasının önüne geçmek bakımından önem arz etmektedir. **ÇELEBİ DEMİR**, s. 601.

¹¹²⁴ **CONZE, Peter/ KARB, Svenja/ WÖLK, Wolfgang/ REIDEL, Alexandra-Isabel**, Personalbuch Arbeits-und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 7. Auflage, München, C. H. Beck, 2021, Rn. 1790 c; **VOGELSANG**, § 164, Rn. 34; **HEKİMLER**, Home Office, s. 240; **YAYVAK NAMLI**, s. 129.

¹¹²⁵ Tarafların güvene dayalı çalışma süresi uygulanacağı hakkında anlaşmış olması durumunda dahi, bu durum geçerlidir. Yani söz konusu hükümler yine uygulanacak olup, buna ilişkin sorumluluk işverendedir. **BENKERT**, s. 306; **YAYVAK NAMLI**, s. 129-130.

¹¹²⁶ **CONZE/KARB/WÖLK/REIDEL**, Rn. 1790c; **HEKİMLER**, Home Office, s. 240. Dijital çalışmada da temelde § 3 ArbZG’deki günlük azami çalışma süresini aşan tüm fiili faaliyetler kaydedilmelidir; çünkü aşan süreler, faaliyetin süresine veya zihinsel çabaya bakılmaksızın ve işverenden ilgili bir talimat gelmese bile çalışma süresi sayılır. Buna karşılık, şirkete ait akıllı telefon ya da dizüstü bilgisayarda sadece erişebilir olmak, gerekli çalışma süresi niteliğine sahip olmadığından § 16/2 ArbZG’de yer alan kayıt tutma yükümlülüğüne tabi değildir. **YAYVAK NAMLI**, s. 135.

¹¹²⁷ **VOGELSANG**, § 164, Rn. 35.

ArbZG § 16 II uyarınca, işveren günlük azami çalışma süresini aşan çalışma sürelerini kaydetmekle yükümlüdür¹¹²⁸. Doktrinde, ilgili Kanunun katı düzenlemelerinin home office çalışanlar için de geçerli olmasına karşın, bu çalışma modelinin yasal bir zemine oturtulması için her şeyden önce çalışma süresi düzenlemelerinin ve işverenin belgelendirme yükümlülüğünün esnekleştirilmesi gerektiği belirtilmektedir¹¹²⁹. Diğer bir ifadeyle, işverenin söz konusu belgelendirme yükümlülüğünü işçilere devretmesi gerektiği; çalışılan saatlerin (özellikle 8 saatlik sınırı aşıyor ise) elektronik zaman kayıt sistemine kaydının işçiler tarafından ayrı olarak yapılması gerektiği ifade edilmektedir¹¹³⁰. Ancak, bu durumda dahi, işverenin organizasyon ve kontrol yükümlülükleri devam edecektir¹¹³¹. Zira tele çalışan, tuttuğu kayıtları işverene ve gerekirse bir denetim makamına sunmakla yükümlüdür¹¹³². Tele çalışanın çalışma süresinin kaydının tutulması bakımından uygulanabilecek yöntemlerden bir tanesini teşkil eden bu yöntem, ILO belgelerinde de yer verildiği görülmektedir. ILO tarafından işverenler için hazırlanan Covid-19 döneminde evden çalışma konulu kılavuzda da işverenlerin evden çalışan işçilerin günlük ve haftalık çalışma saatlerini kaydetmelerini sağlamaları ve bu amaçla çevrim içi çalışmalar ile e-posta kullanımını esas almaları gerektiği ifade edilmiştir¹¹³³.

Karşılaştırmalı hukukta benimsenen uzaktan çalışmada çalışma sürelerinin belirlenmesine ilişkin bir diğer yöntemi ise, kayan iş sürelerinin¹¹³⁴ bir alt türü olan ve güvene dayalı çalışma süresi (Vertrauensarbeitszeit) olarak adlandırılan sistem oluşturmaktadır¹¹³⁵. Güvene dayalı çalışma süresi, çalışma süreleri üzerinde egemenliğin işçiye bırakıldığı, işçinin işyerinde fiilen bulunmasının değil gördüğü işin

¹¹²⁸ İlgili madde hükmü, bu Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasına atıf yapmaktadır. Bu bakımdan işverenin kayıt tutma yükümlülüğü, yalnızca günde sekiz saati aşan çalışma süresine ilişkindir. Genel kayıt tutma yükümlülüğü ise henüz Alman mevzuatında uygulanmamıştır. **MÜLLER**, s. 47. Alman Hukukunda işverenin çalışma süresi kaydı tutma yükümlülüğü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **YAYVAK NAMLI**, s. 135 vd.

¹¹²⁹ **MÜLLER**, s. 47.

¹¹³⁰ **BENKERT**, s. 306; **KRIEGER/RUDNIK/POVEDANO PERAMATO**, s. 479-480. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **YAYVAK NAMLI**, s. 149 vd.

¹¹³¹ **VOGELSANG**, § 164, Rn. 34.

¹¹³² **BENKERT**, s. 306.

¹¹³³ **ILO, An employer's guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19**, s. 18.

¹¹³⁴ Güvene dayalı çalışma süresi ve evde çalışma bakımından uygulanması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **DULAY**, s. 168 vd.

¹¹³⁵ Bu sistem, taraflarca önceden belirlenen ve günlük çalışma süresinin herhangi bir dönemini kapsayacak şekilde, işçinin işyerinde bulunmakla yükümlü olduğu süreyi ifade eden çekirdek sürenin mevcut olmadığı vasıflı kayan iş süresinin bir türüdür. **DULAY**, s. 169-170. Vasıflı kayan iş sürelerinin daha çok uzaktan çalışmalarda uygulandığı görülmektedir. **ULUCAN**, s. 178; **ŞAHİN**, s. 288.

önemli olduğu, bizzat işçi tarafından belirlenen günlük çalışma sürelerine uyulmasının işveren tarafından denetlenip kaydedilmediği, bu konuda işçiye güvenin esas olduğu çalışma düzenini ifade etmektedir¹¹³⁶. Bu sistemde işveren yalnızca çalışma süresinin uzunluğunu, diğer bir ifadeyle işin teslim zamanını belirleme yetkisini haizdir¹¹³⁷. Güvene dayalı çalışma süresi sistemi, işçinin belirli sayıda çalışma saatleri içinde çalışma yükümlülüğünü kaldırmamakta, sadece bu yükümlülüğe uyulup uyulmadığı denetlenmemektedir¹¹³⁸.

Almanya’da konuya, Çerçeve Anlaşmayı kabul eden diğer ülkelerde olduğu gibi, toplu iş sözleşmelerinde de yer verildiği görülmektedir. Almanya’da Deutsche Telekom ve Ver.di arasında yapılan karma tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 3. maddesinin 1. fıkrasında, karma tele çalışmada çalışma süresi düzenlemeleri bakımından toplu sözleşmede veya iş sözleşmesinde kararlaştırılan ortalama düzenli çalışma saatlerinin belirleyici olacağı ve çalışma saatlerinin dağılımının, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemelerine göre ayarlanacağı; 2. fıkrasında, ArbZG ve toplu sözleşme hükümleri ile ilgili şirket sözleşmelerinin uygulanacağı ifade edilmiştir. Ayrıca, ilgili maddenin 4. fıkrasında, elverişsiz zamanlarda (ungünstigen Zeiten) (örneğin, pazar günlerinde, resmi tatillerde ve geceleri) yapılan işlerde, yalnızca bu çalışmanın “işletme kaynaklı” olması hâlinde toplu sözleşme hükümlerine uygun olarak tele çalışana ek ödeme yapılacağı düzenlenmiştir. Söz konusu toplu iş sözleşmesinin 4. maddesindeyse, çalışma sürelerinin kaydına ilişkin esaslara da yer verilmiştir. İlgili maddenin 1. fıkrasında, evde yapılan tele çalışmada zaman kaydının kendi kendine kayıt yoluyla (işçi tarafından) tutulacağı ve tarafların anlaşması hâlinde, bu kaydın elektronik bir zaman kayıt sistemi aracılığıyla da gerçekleştirilebileceği düzenlenmiştir¹¹³⁹. Aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca, “Kendi

¹¹³⁶ **ASTARLI, Muhittin**, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008, s. 409; **ALP**, Tele Çalışma, s. 838-839; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 193; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 245; **AYDINÖZ**, s. 131; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 123; **ÖNCÜ**, s. 102; **YILDIRIM**, s. 119-120; **YAYVAK NAMLI**, s. 152.

¹¹³⁷ **UGAN ÇATALKAYA**, Evden Çalışma, s. 155; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 245; **ŞANLI**, s. 63; **YAYVAK NAMLI**, s. 152. Geleneksel evde çalışmada bu sürenin uygulanması hakkında bkz. **DULAY**, s. 174 vd.

¹¹³⁸ **VOGELSANG**, § 160, Rn. 34. Alp’e göre, tele çalışmada tercih edilebilecek başlıca yöntemlerden biri olan güvene dayalı çalışma süresinin uygulanması, Çerçeve Anlaşmanın 9. maddesinde öngörülen tele çalışanın çalışma süresini belirleme serbestisi ile de uyum gösterecektir. **ALP**, Tele Çalışma, s. 839. Aynı yönde bkz. **YAYVAK NAMLI**, s. 153.

¹¹³⁹ Yapılacak toplu iş sözleşmelerinde, söz konusu düzenlemeye benzer şekilde, karma (dönüşümlü) evde tele çalışmanın evde çalışılan kısmı için, işçiyi koruyucu nitelikteki günlük çalışma süresine ilişkin

kendine kayıt durumunda, çalışılan tüm saatler işçi tarafından bir zaman kayıt kartına kaydedilecek ve her ayın bitiminden hemen sonra ilgili amire sunulacaktır. Hastalık, tatil, izin, devamsızlık vb. nedenlerle çalışılmayan süreler de kaydedilir.”; 3. fıkrası uyarınca, “İşyerinde yapılan çalışmalarda çalışma sürelerine ilişkin zaman kaydı, yürürlükteki işletme düzenlemelerine göre yapılır. Sözleşme taraflarının anlaşması durumunda, bundan sapılması mümkündür.”. Ayrıca, ilgili sözleşmede seyahat süresine ilişkin düzenleme bakımından verilen örnekte, “çalışma süresi, bayan Muster’in iş yaptığı ve kendisi tarafından kaydedilen süre olarak tanımlanmaktadır.” ifadesine yer verilmiştir. Sözleşmede yer alan düzenlemelerden, karma tele çalışmanın evde çalışılan kısmında güvene dayalı çalışma süresinin uygulanmasının tercih edildiği görülmektedir¹¹⁴⁰. Öyle ki günlük çalışma süresinin değil, haftanın belirli günlerinin ev ve ofis arasında bölündüğü bu çalışmada, günlük çalışma süresi içindeki önceden belirlenen temel (çekirdek) sürede işçinin işyerinde çalışmasını gerektiren “çekirdek sürenin bulunduğu vasıflı kayan iş süresi” uygulanamayacaktır¹¹⁴¹. Dolayısıyla burada, “çekirdek sürenin bulunmadığı vasıflı kayan iş süresi”nin bir türü olan “güvene dayalı çalışma süresi”nin uygulanması mümkündür.

d. Hukukumuzda

aa. Genel Olarak

düzenlemelerin uygulanmasını sağlayıcı ve evde tele çalışan işçiye belgelendirme yükümlülüğü getirecek nitelikteki hükümlerin düzenlenmesi gerektiği yönünde bkz. **DULAY**, s. 178.

¹¹⁴⁰ Doktrinde yer alan bir görüşe göre, bu sistemin uygulanması durumunda, çalışma süresinin konumunun işçi tarafından belirlenecek olması ve denkleştirme yapma imkânının işçiye bırakılması karşısında, işçinin denkleştirme veya fazla çalışmaya dayalı herhangi bir hakkı söz konusu olmayacaktır. Bkz. **DULAY**, s. 172, s. 179; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 245; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 193-194. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre, çalışma süresinin kaydı aracılığıyla işverenin kontrol yükümlülüğünün devam ettiği güvene dayalı çalışma süresi sistemi, “gerçek olmayan güvene dayalı çalışma süresi” olarak adlandırılmakta olup, bu sistemde haftalık çalışma süresinin aşılması hâlinde işçinin fazla çalışma ücretine hak kazandığının kabul edilmesi gerekmektedir bkz. **GÜNEŞ, Volkan**, “Güvene Dayalı Çalışma Süresi (Vertrauensarbeitszeit)”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 23, S. 4, 2019, s. 263 vd. Doktrinde Çıkar’a göre de, uzaktan çalışmada da işveren işçiden talep edeceği işin süreceği makul süreyi öngörebilecek durumdadır. Çalışma süresinin iradi olarak belirlendiği ileri sürülse dahi işçinin dinlenme hakkından özgür iradesiyle hayatın olağan akışı içerisinde vazgeçmeyeceği öngörülerek, kayan çalışma sürelerinde de kendisinden beklenen işin yoğunluğunun normal çalışma süresini aşacak boyutta olması hâlinde fazla çalışma ücretine hak kazanacağı kabul edilmelidir. **ÇIKAR**, s. 103. Güvene dayalı çalışma süresinin kararlaştırılmasının, işçi tarafından yapılan fazla çalışmanın ücretlendirilmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağı yönünde ayrıca bkz. **YAYVAK NAMLI**, s. 156.

¹¹⁴¹ **DULAY**, s. 177-178.

Tele çalışmanın 4857 sayılı Kanuna eklenmesi amacıyla hazırlanan kanun tasarısında, tele çalışanın çalışma sürelerini düzenleme serbestisine yer verilmemiş olmasının yanı sıra dinlenme sürelerine ilişkin bazı hususların çıkarılacak Yönetmelik ile düzenleneceğinin belirtilmesi, doktrinde, tele çalışmada bu hususların özel olarak düzenlenmesinin gerekmediği, tele çalışmanın belirli süreli veya kısmi süreli iş sözleşmeleri gibi özel bir tür olarak algılanmamasının ve tele çalışanın iş sözleşmesine ilişkin genel rejime tabi olmasının gerekmesi nedenleriyle eleştiri konusu olmuştur¹¹⁴². 4857 sayılı Kanunun günümüzde yürürlükte olan uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemesindeyse, aşağıda ele alacağımız üzere tele çalışana çalışma sürelerini düzenleme serbestisi getirildiği söylenebilir. Bununla beraber, işin süresinin tele çalışma sözleşmesinde yer alacağının öngörülmesiyle birlikte, uzaktan çalışmanın usul ve esasları ile birtakım diğer hususların yine Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde düzenleneceği kabul edilmiştir. Ancak, tele çalışmaya ilişkin hükümlerin yürürlükte olmadığı dönemde doktrinde yer alan eleştirilere konu olan ve tasarıda belirtilen şekilde, yürürlükteki bu Yönetmelikte de dinlenme sürelerine ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiş olması, bu konuda genel hükümlerin geçerli olacağını göstermektedir.

Çalışmamızda daha önce de belirttiğimiz gibi, özel bir düzenleme bulunmadıkça, yıllık ücretli izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ile fazla çalışmaya ilişkin hükümler (özellikle de fazla çalışma bakımından kural olarak uzaktan çalışan işçinin de onayının aranacak olması) de dâhil olmak üzere iş mevzuatımızdaki çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin yasal düzenlemelerden uzaktan çalışanlar da diğer işçiler gibi yararlanacak olup, burada ele alınması gereken asıl husus üzerlerinde işverenlerinin doğrudan bir gözetim ve denetiminin bulunmadığı bu işçilerin, genel olarak işyeri ve tipik iş ilişkisi esas alınarak düzenlenmiş ilgili hükümlerden yani çalışma sürelerine ilişkin genel hukuki rejimden ne şekilde yararlanacağı ve tele çalışanın çalışma sürelerini düzenleme serbestisi karşısında çalışılan sürelerin ne şekilde ispat edileceğidir¹¹⁴³. Diğer bir ifadeyle, çalışma

¹¹⁴² AYDINÖZ, s. 119-120.

¹¹⁴³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 235; ALP, Tele Çalışma, s. 838-839; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 106; ALPAGUT, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 322; AYDINÖZ, s. 118, s. 120; CİVAN, s. 567-569; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 192-193; BOZKURT, s. 66; ÖZTÜRK İNAL, s. 125; ŞANLI, s. 60; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 663; FIRAT, s. 69; CISTAK, s. 97; ÇIKAR, s. 57; PEHLİVAN, s. 264; GERÇEK, s. 97; YAYVAK NAMLI, s. 130.

sürelerine ilişkin hükümlerin uygulanmasındaki güçlük, tele çalışanların çalışma sürelerine ilişkin koruyucu hükümlerin dışında bırakılabileceği şeklinde yorumlanamayacak ve bu güvenceler, tele çalışanlar bakımından da geçerli olacaktır¹¹⁴⁴. Bu noktada, çalışma süresini işçinin kendisinin belirleyebilecek olması durumunda fazla çalışma yapıldığının kabul edilip edilemeyeceği açıklığa kavuşturulmalıdır¹¹⁴⁵. Zira Yargıtay, yerleşik uygulaması doğrultusunda verdiği kararlarında, üst düzey yönetici olan ve çalışma saatlerini kendi belirleyen, üzerinde çalışma koşullarını düzenleyen bir amiri/üstü bulunmayan işçinin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini ifade etmektedir¹¹⁴⁶. Yine Yüksek Mahkeme, home-office çalışma düzeninde çalışma saatlerinin işçi tarafından belirlendiğinden ve belirli bir saat mefhumuna bağlı olarak çalışılmadığından hareketle fazla çalışma ücreti isteminin reddinin yanı sıra genel tatil günlerinde çalışmanın işçinin inisiyatifinde olması sebebiyle, bu günlere ait ücret isteminin de reddinin gerektiğini kabul

Covid-19 pandemisi nedeniyle uzaktan çalışmaya geçişte, uzaktan çalışan ve işyerinde çalışan işçiler bakımından çalışma ve dinlenme süreleri noktasında bir ayrıma gidilmemesi gerektiği yönünde bkz. **ÇİL**, s. 271.

¹¹⁴⁴ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 107; **EYRENCİ**, Tele Çalışma, s. 209; **UGAN ÇATALKAYA**, Evden Çalışma, s. 156; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1694; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 248; **KUTLU/UÇAR**, s. 291. Doktrinde yer alan aksi yöndeki bir görüşe göreyse, tele çalışmada ve evde çalışmada, bu çalışmalar her ne kadar iş ilişkisi içinde gerçekleşen çalışmalar olsa da nitelikleri gereği, günlük ve haftalık çalışma süreleri, gece çalışmaları, tatil günlerinde çalışma ve diğer iş sürelerine ilişkin hükümler gibi çeşitli iş hukuku kuralları uygulanamayacaktır. Bkz. **AYDINLI**, Koruma Yükümlülükleri, s. 156-157. Çıkar'a göre, çalışma sürelerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından önemi karşısında, işverenin denetim ve gözetim yükümlülüğü doğrultusunda işçilerin çalışma sürelerini kontrol etmek için gerekli önlemleri almaması hâlinde, çalışma süresinin tespiti konusunda işçinin ispat yükümlülüğünün kalkması gerekmektedir. **ÇIKAR**, s. 77.

¹¹⁴⁵ Uzaktan çalışanlar bakımından da fazla çalışma ücretinin ücrete dâhil olduğunun kararlaştırılabileceği yönünde ayrıca bkz. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 75. Uzaktan çalışan işçinin fazla/fazla sürelerle çalışma karşılığında serbest zaman kullanması durumunda, işçinin ulaşılama hakkını kullanıp kullanmadığı da gözetilmeli; bu zaman diliminde işçinin aranması, e-postaya cevap vermesinin beklenmesi hâlleri, uzun sürmese dahi kesintisiz kullanımı etkileyeceğinden serbest zaman kullanımının gerçekleşmediği kabul edilmelidir. **ÇIKAR**, s. 108.

¹¹⁴⁶ İlgili karar örnekleri için bkz. Yarg. 9. HD, 18.01.2021, E. 2020/4140, K. 2021/1274, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023); Yarg. 22. HD, 04.03.2014, E. 2013/5164, K. 2014/4744, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 04.06.2013, E. 2011/12174, K. 2013/17023, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023). Konuya ilişkin yargı içtihatları değerlendirilirken, tele çalışmanın ender ve üst düzey ve/veya prim esaslı çalışan işçilerce yapılan bir iş şeklinden çıktığının; mevcut iş gücünün önemli bir kısmının dâhil olduğu ve her seviyeden işçi tarafından gerçekleştirilen bir iş şekline dönüştüğünün gözetilmesi önem taşımaktadır. **ÇIKAR**, s. 124.

etmektedir¹¹⁴⁷. Güvene dayalı çalışma süresinin¹¹⁴⁸ uygulandığı yani çalışma süresinin uzunluğunun işveren tarafından belirlenmesine rağmen çalışma sürelerinin üzerindeki egemenliğin işçide olduğu bir tele çalışma modelinde de tele çalışanın yaptığı çalışmaların fazla çalışma sayılıp sayılamayacağını belirlenmesi son derece önemlidir. Nitekim doktrinde, Yargıtayın tele çalışana benzer şekilde çalışma sürelerini belirleme serbestisine sahip olan tıbbi mümessilin (ilaç satış temsilcisinin) fazla çalışma talebini kabul eden ilk derece mahkemesi kararına ilişkin bozma kararının¹¹⁴⁹ tele çalışma için de endişe verici olduğu belirtilmiştir¹¹⁵⁰. Zira ilgili ret kararının gerekçeleri arasında, davacı işçinin çalışma sürelerini kendi belirleyebilmesi de sayılmış ve kararda, işçi tarafından sunulan araç kullanım tablolarının çalışma saatlerini kanıtlama gücü olmadığı belirtilmiştir¹¹⁵¹.

Doktrinde yer alan bir görüş tarafından, üst düzey yöneticilerin işveren vekili niteliği taşısalar dahi, iş sözleşmesi ile çalıştıklarından 4857 sayılı Kanunun fazla çalışmaya ilişkin hükümlerinden de yararlanmaları gerektiği; yasal çalışma sürelerinin üstünde çalıştıklarını kanıtladıkları takdirde, fazla çalışma ücretini talep etmeleri bakımından hukuki bir engel bulunmadığı ifade edilmektedir¹¹⁵². Bununla beraber

¹¹⁴⁷ Yarg. 9. HD, 17.02.2015, E. 2013/10874, K. 2015/6979, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 17.02.2015, E. 2013/10875, K. 2015/6980, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023). Doktrinde Erkanlı Başbüyük isabetli olarak, tatil günlerinde çalışmama esas olduğu için burada öncelikle işçinin onayına bağlı bir çalışma olup olmadığına bakılması gerektiğini; tele çalışan ile işveren arasında çalışılacak zaman dilimlerinin (örneğin gündüz yerine gece, hafta sonu ya da tatil günlerinde) tele çalışan tarafından belirlendiği bir ilişki olması hâlindeyse, Yargıtayın da kabul ettiği şekilde, genel tatil günlerinde iş gören tele çalışanın zamlı ücrete hak kazanmayacağını kabul edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Buna karşın, tele çalışanın genel tatil gününde çalışmasının ihtiyari olup olmadığının tespiti güçtür. **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 670.

¹¹⁴⁸ Güvene dayalı çalışma süresi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl 2, Kıs. I, Baş. (E), Alt Baş. (1; d; bb; ee).

¹¹⁴⁹ Yarg. 9. HD, 04.12.2006, E. 2006/13579, K. 2006/31852, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023). Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, 06.03.2008, E. 2007/10051, K. 2008/3917 www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023).

¹¹⁵⁰ **AYDINÖZ**, s. 118-119.

¹¹⁵¹ Kararın isabetsiz olduğu yönünde bkz. **ÖZER, Hatice Duygu**, “Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?” Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 14, 2007, s. 154.

¹¹⁵² **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 886. Yüksek Mahkeme, işçinin üst düzey yönetici olduğu ve fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmadığının belirlenmesinde esas olarak “*çalışma sürelerinin kendisinin belirlemekte olması*” kriterini aramakta, bunun tespitinde ise “*ücretin yüksekliği*”ni ikincil ölçüt olarak uygulamaktadır. Doktrinde Ünal Adınır’a göre ise Yargıtay uygulamasından farklı olarak, üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti talepleri için “*ücretin yüksekliği*” ölçütünün somutlaştırılmasının yanı sıra bu ölçütün ikincil değil, tüm tespitlerde dikkate alınan bir ölçüt olarak uygulanması isabetli olacaktır. Ayrıca, olması gereken hukuk bakımından iş kanunlarında çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerde üst düzey yöneticilere istisna tanınması gerekmekte olup, bu amaçla 6098 sayılı Kanunda düzenleme getirilmesi mümkündür. **ÜNAL ADINIR, Canan**, İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha, 2023, s. 215-219. Çıkar’a göre, bir işçinin üst düzey

yine ilgili görüş tarafından, salt üst düzey yönetici sıfatına sahip olmaksızın, somut olayın özelliğine göre davacının çalışma süresini kendisinin belirlediği ve fazla çalışma yapıp yapmadığının ispatlanmasının olanaksız olduğu durumlarda, fazla çalışma isteminin reddinin gerekebileceği ileri sürülmüştür¹¹⁵³. Nitekim Yargıtay da 2009 yılına ait bir kararında, yine ilaç mümessili olan ve İzmir’de ofisi bulunmayıp “*çalışmalarını evden yürüten*” davacı işçinin, yanında bir amiri veya işveren yetkilisi olmadan mesai saatlerini kendisinin belirlemesi nedeniyle fazla çalışma yapma olanağının bulunmadığı ifadelerine yer vermiştir¹¹⁵⁴. Bununla beraber, Yüksek Mahkemenin 2013 yılında vermiş olduğu başka bir kararda ise, ilaç mümessili olan işçilerin fazla çalışma yapıp yapmadıklarının tespitinde, günlük faaliyet planları ile iş çizelgelerinin de dikkate alınacağı ifade edilmiştir¹¹⁵⁵.

Bölge Adliye Mahkemesi de 2017 yılında vermiş olduğu bir kararında, “*Davacı her ne kadar Yargıtay içtihatlarında belirtildiği şekilde üst düzey yönetici değil ise de; yaptığı işin mahiyeti gereği kendi çalışmasını planlayabildiği ve bu planlama doğrultusunda mesai saatlerinde esneklik oluşturabildiği dosya kapsamından anlaşıldığından, seyahat saatlerini kendisi belirleyebildiğine göre bu konuda işveren tarafından açık bir talimatın bulunduğunu kanıtlayamadığı anlaşılmaktadır.*” ifadelerine yer vermek suretiyle, eğitim ve gelişim müdürü olarak çalışan işçinin seyahat sürelerinin iş süresinden sayılması gerektiği görüşünün benimsenmiş olması hâlinde dahi fazla çalışmanın kabulü bakımından, bu süreler ile birlikte o haftadaki çalışma süresi toplamının, haftalık normal çalışma süresini aştığının yöntemince ispatlanması gerektiğini belirtmiştir¹¹⁵⁶.

Kanaatimizce tele çalışanın çalışma sürelerini kendisinin belirleyebilmesi, fazla çalışmaya ilişkin haklarından yararlanamaması için başlı başına bir sebep teşkil

yönetici niteliği taşıması veya çalışma saatlerini kendisinin ayarlayabilmesi nedeniyle fazla çalışma ücretinden mahrum bırakılması hakkaniyete aykırı olacaktır. Zira bu işçiler de anayasal dinlenme hakkına sahip olmalarına karşın, işin gereği ve işverenin talimatları doğrultusunda fazla çalışma yapmama imkânları çoğu zaman bulunmadığından iş organizasyonu içerisinde fazla çalışma yapmak zorunda kalmaktadırlar. Fazla çalışmanın işverenin talebi doğrultusunda yapılıp yapılmadığının tespit ve ispatı özellikle yönetici çalışanlar için güç olmakla birlikte, bu bakımdan üst düzey yöneticinin yardımcı personel sayısı, yetkileri, iş hacmi gibi ölçütler kullanılarak işin normal çalışma süresi içerisinde tamamlanabilecek olup olmadığı değerlendirilmelidir. ÇIKAR, s. 125.

¹¹⁵³ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 886.

¹¹⁵⁴ Yarg. 9. HD, 09.03.2009, E. 2007/38733; K. 2009/6096, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023).

¹¹⁵⁵ Yarg. 9. HD, 03.05.2013, E. 2011/7849; K. 2013/13353, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023).

¹¹⁵⁶ İstanbul BAM 29. HD, 23.03.2017, E. 2017/17, K. 2017/395, www.lexpera.com.tr (E.T. 20.04.2023).

etmez¹¹⁵⁷. Zira Yargıtay tarafından da üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücretlerine ilişkin taleplerinin kabulü bakımından, bunların çalışma koşullarını düzenleyen bir üste bağlı olup olmamasına göre karar verildiği görülmektedir. İşin geleneksel anlamdaki işyeri dışında görüldüğü uzaktan çalışmaya konu işlerde de işverenin yönetim hakkı varlığını korumakta olup; yalnızca, bu hak işveren tarafından daha esnek kullanılmakta, çalışma saatleri işçilerin kendileri tarafından belirlenebilmektedir¹¹⁵⁸. Dolayısıyla, tele çalışmada işçi çalışma sürelerini kendisi belirliyor olsa dahi, esasen çalışma koşullarını belirleyen bir işverenin bulunduğu açıktır. Diğer bir ifadeyle, çalışma saatlerinin (çalışma süresinden farklı olarak) mutlak anlamda sözleşmesel olmadığı ve işverenin yönetim hakkı kapsamında kaldığının kabul edilmesine karşın, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin uzaktan çalışmanın süresinin yanı sıra zaman aralığının da iş sözleşmesinde belirleneceğine ilişkin 9. maddesi karşısında çalışma saatlerinin sözleşmesel bir nitelik kazanıp kazanmayacağı tartışma yaratmaktadır. Bu bakımdan doktrinde, olası tartışmaları önlemek amacıyla işverenlerce, tele çalışanın da onayını almak suretiyle tele çalışma sözleşmesinde bu konuda kendilerine yetki veren bir mobilite klozu (Örneğin, “*çalışma saatleri 09.00-18.00 arasında olmakla birlikte, çalışma süresi değişmemek kaydıyla bu saatler işverence tekrar düzenlenebilir.*” şeklinde bir hüküm) düzenlenmesinin yerinde olacağı belirtilmiştir¹¹⁵⁹. Bununla beraber, çalışma süresi bakımındansa işçinin örneğin 10.00-16.00 saatleri arasında sisteme bağlı kalarak çalışacağı, kalan çalışma süresini ise belirlenen bu zaman aralığının başında ya da sonunda kullanabileceği yönünde uygulamalara da rastlanmaktadır. Dolayısıyla tele çalışanın çalışmasının bir kısmını belirlenen saatlerde, bir kısmını ise örneğin akşam vakitlerinde yapması olasıdır. Bu durumdaysa işin günlük başlangıç ve bitiş saatlerinin tamamını çalışma süresi saymak ve buna dayanarak fazla çalışma yapıp yapılmadığını belirlemek isabetli olmayacaktır.

Yukarıda ele aldığımız hususlar doğrultusunda, tele çalışanın salt çalışma saatlerini kendisinin belirlediğinden bahisle fazla çalışma yapmadığının kabul

¹¹⁵⁷ Uzaktan çalışanın çalışma saatlerini kendisinin belirleyebiliyor olmasının fazla çalışma ücreti hakkından mahrum kalacağı sonucunu doğurmaması gerektiğine ve aksinin kabulünün 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edeceğine ilişkin benzer yöndeki görüşü için bkz. **YILDIRIM**, s. 122.

¹¹⁵⁸ **ÖZER**, Çalışma Süreleri, s. 145, s. 152.

¹¹⁵⁹ Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 22-24.

edilmesi yerinde olmayacaktır¹¹⁶⁰. Ancak tele çalışanın yaptığı fazla çalışmanın ispatı konusunda sorun çıkması kuvvetle muhtemeldir. Nitekim Yargıtayın da 2018 yılında vermiş olduğu bir kararına konu olayda¹¹⁶¹, davacı işçi, çalışma saatlerini hafta içi beş gün 09.00-18.00 olarak açıkladıktan ve davalı bankada ilgili saatler dışında çalışma yapmadığını ifade ettikten sonra, iş gereği evde hafta içi 1,5 saat hafta sonuysa 3 saat bir sistem vasıtasıyla problemlere müdahale ettiği ve çalışmak zorunda kaldığı iddiasıyla fazla çalışma ücreti talep etmiştir. Tüm tanık beyanları ile mesai sonrası veya hafta sonları uzaktan sürüm yüklemek suretiyle davacı işçi tarafından fazla çalışma yapıldığının doğrulandığını ileri süren Yerel Mahkeme kararı karşısında Yüksek Mahkeme, davacının dinlettiği tanıkların evde çalışmaya bizzat şahit olmadıklarını ve kendi çalışma sistemleri üzerinden varsayımsal beyanlarda bulunduklarını; fazla çalışma iddiasının bu şekilde hesaba elverişli şekilde ispatlandığının söylenemeyeceğini ifade etmiştir¹¹⁶².

Doktrinde yer alan konuya ilişkin bir görüşe göre de uzaktan çalışmada, normal çalışma sürelerini aşan fazla çalışmanın ispatı konusunda uyumsuzluk doğması mümkün olup, bu bakımdan 4857 sayılı Kanunun uzaktan çalışmaya ilişkin hükümleri arasında çalışma sürelerinin bu çalışma modeline uygulanacağı konusunda açık bir hükme yer verilmesi gerekir¹¹⁶³. Ayrıca yine bu görüş tarafından, yapılacak bir yasal düzenleme ile işverenin tele çalışandan yazılı bir şekilde fazla çalışma talebinde bulunmadığına ilişkin ispat yükünün işçi lehine olmak üzere işverenin kendisi üzerinde bırakılmasının isabetli olacağı belirtilmektedir¹¹⁶⁴. Zira Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesinde yer alan “*fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır*”¹¹⁶⁵ ifadesi karşısında,

¹¹⁶⁰ Uzaktan çalışan işçinin esnek çalışmasının ve çalışma zamanını kendisinin düzenlemesinin, yaptığı çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirilemeyeceğinin kabulü bakımından tek başına ölçüt olamayacağı yönünde ayrıca bkz. **GERÇEK**, s. 92.

¹¹⁶¹ Bkz. Yarg. 9. HD, 25.09.2018, E. 2015/21516; K. 2018/16608, www.legalbank.com (E.T. 06.08.2024).

¹¹⁶² Yine benzer şekilde, işçinin evdeki çalışmalarına ilişkin fazla çalışma süresinin ispatında bizzat görgüye dayalı değil ise salt tanık anlatımlarının esas alınamayacağı yönündeki Sakarya BAM kararı için ayrıca bkz. Sakarya BAM, 9. HD, E. 2024/407, K. 2021/ 10597, T. 27.02.2024; **ÇÖPOĞLU’ndan naklen**, s. 88.

¹¹⁶³ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1694; **AYDINÖZ**, s. 119.

¹¹⁶⁴ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1694. Aynı yönde bkz. **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 97; **GERÇEK**, s. 91.

¹¹⁶⁵ İlgili düzenlemede, işçinin fazla çalışma yapmaya ilişkin kabulü yazılı şekil şartına bağlanmamış olmasına karşın, bu kabulün de yazılı olmasının ispat kolaylığı sağlaması bakımından önem taşıdığına şüphe bulunmamaktadır. **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 262; **ERKAN ŞAHİN**, s. 201. İlgili maddede

fazla çalışma ücreti talep ettiği hâllerde, işçinin işveren tarafından ileri sürülebilecek “yönetmelikte belirtilen şekilde yazılı talepte bulunmadığı” itirazıyla karşı karşıya kalması mümkündür. Kanaatimizce de yapılacak açık bir yasal düzenleme ile fazla çalışma yapan tele çalışanın buna ilişkin haklarının da güvence altına alınması yerinde olacaktır. Ancak böyle bir düzenlemenin yokluğu dahi tele çalışanın güvencesiz kalacağı anlamına gelmemeli; uygulamada işverenin tele çalışana yazılı bir talebi olmaksızın sözlü talimatıyla fazla çalışma yaptırma ihtimali de gözeterek işçinin fazla çalışma yaptırıldığını her türlü delille ispat edebileceği kabul edilmelidir¹¹⁶⁶. Dolayısıyla burada yine fazla çalışmanın ispatına ilişkin genel kuralların geçerli olacağı; işçinin fazla çalışma yaptırıldığını, işverenin ise işçiye bu çalışmaya ilişkin ücretini ödediğini ispatla yükümlü olduğu kabul edilmelidir¹¹⁶⁷.

Söz konusu tespit ve ispat sorunlarının önüne geçebilmek amacıyla doktrinde, 1) günlük götürü çalışılacak saatin veya haftalık azami çalışma süresinin ya da her bir iş için gereken “götürü sürenin” belirlenmesi; 2) çalışma saatlerinin önceden kesin olarak belirlenmesi; 3) teknolojinin sağladığı imkânlarla çalışma süresinin tespiti, 4) yapılan iş miktarına göre (parça başına) çalışma süresinin belirlenmesi ve 5) güvene dayalı çalışma süresi uygulaması gibi yöntemler kullanılabileceği ileri sürülmüştür¹¹⁶⁸. Aşağıda bu konular üzerinde durulacaktır.

bb. Çalışma Sürelerinin Tespitinde Kullanılabilecek Yöntemler

yer alan “mevzuat hükümleri” ibaresinden, 4857 sayılı Kanunda hüküm altına alınan günlük çalışma ve fazla çalışmaya ilişkin mutlak azami süreler anlaşılmaktadır. ÖZTÜRK İNAL, s. 125; ÖNCÜ, s. 106.

¹¹⁶⁶ Gerçek’e göre, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde konuya ilişkin söz konusu eksiklik giderilinceye kadar, işçinin fazla çalışmasının işverenin talebi üzerine yapıldığının muhakkak işçi tarafından ispat edilmesinin beklenmesi, taraflar arasında güç dengesini işçi aleyhine bozacaktır. Bu bakımdan, işçinin fiilen yaptığı fazladan çalışmalar işverence görülüyor ve sessiz kalınıyor, işçinin çalışma süresi işverence ölçülüyor ve fazla çalışmalar bu şekilde belirleniyorsa yahut verilen işin normal çalışma saatlerinde bitirilemeyeceği açıksa, işverenden gelen bir fazla çalışma talebi mevcut olmasa dahi işçi tarafından yapılan bu çalışmalar dürüstlük kuralı gereğince “fazla çalışma” kabul edilmelidir. GERÇEK, s. 91.

¹¹⁶⁷ Fazla çalışmada ispatın kolaylaştırılması adına, işveren ile işçinin çalışma sürelerini yazılı olarak belirlemesinin, bu sürelerin teknolojik yollarla takibinin ve gönüllü olarak raporlanmasının bir çözüm yolu olabileceği yönünde bkz. YÖNT, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023). Doktrinde Pehlivan’a göre, uzaktan çalışma süresinin kolaylıkla tespit edilebildiği, kayda geçirilebildiği durumlarda, işverenin fazla çalışmaya yönelik yazılı bir talebi bulunmasa bile uzaktan çalışan işçinin, yaptığı bu fazla çalışmalar için de fazla çalışma ücreti talep edebilmesi gerekir. PEHLİVAN, s. 264.

¹¹⁶⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 234-235; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 107-108; AYDINÖZ, s. 120 vd.; BOZKURT, s. 69-70; İNCİROĞLU, s. 230-231; ÇIKAR, s. 76; PEHLİVAN, s. 262-263; YAYVAK NAMLI, s. 130-131.

aaa. Götürü Çalışma Süresinin Belirlenmesi

Doktrinde, her bir iş için gerekli olan toplam götürü (tahmini) bir sürenin belirlenmesine ilişkin bir uygulamaya gidilmesi, çalışma sürelerinin tespitinde başvurulabilecek yöntemler arasında sayılmıştır¹¹⁶⁹. Ancak belirtmemiz gerekir ki tele çalışma da dâhil pek çok iş bakımından bu yöntemin uygulanması uygun değildir. Zira bu yöntem işverence yapılan tek taraflı tahminlere dayanmaktadır¹¹⁷⁰. Tele çalışmada işçinin çalışma saatlerinin gün içinde dağılımının genellikle net olmadığı dikkate alındığında, işverence önceden böyle bir tahminde bulunmanın yerinde olmayacağı, dolayısıyla da bu yöntemin tercih konusu olmayacağı açıktır¹¹⁷¹. Gerçekten doktrinde de her işin yerine getirilmesinde ihtiyaç duyulan toplam tahmini bir zamanın hesaplanması ve yerine getirilen her bir iş için belirlenen tahmini sürelerin toplanması yönteminin, özellikle parça başına ücretle evde çalışanların çalışma sürelerinin hesaplanması bakımından uygulanabilir bir yöntem olduğu ifade edilmiştir¹¹⁷².

Her ne kadar uzaktan çalışma sürelerinin tespitinde kullanabilecek metotlar arasında sayılmış olsa da yıl, ay veya haftalık düzende saat veya gün üzerinden belirlenen toplam çalışma süresi içinde işçinin çalışma süresini serbestçe düzenleyebileceği anlamına gelen götürü çalışma süresi yöntemi, yukarıda ele aldığımız olumsuz yanlarından başka, tek başına çalışma ve dinlenme sürelerine uygunluğun sağlanmasına yönelik de hiçbir tedbir içermemektedir. Diğer bir ifadeyle, burada, özellikle iş süresinin gün içindeki dağılımı ve iş süreleri hususunda kanunda öngörülen sınırlamaların nasıl uygulanacağı hususu sorun teşkil etmektedir¹¹⁷³. Zira bu sistem, doğrudan çalışma sürelerine ilişkin sınırlara uyulması ve işçinin dinlenme hakkının güvence altına alınması sonucunu doğurmamaktadır¹¹⁷⁴. Bu sebeple, söz konusu sistem ancak çok iyi tanımlanmış esas ve usul şartları çerçevesinde kabul edilmelidir¹¹⁷⁵. Nitekim tele çalışmada bu sistemin uygulanabileceğini ileri süren Fransız Hukukunda da söz konusu sistemin uygulanmasının hukuki sonuçlarını

¹¹⁶⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 108; KARAÇÖP, s. 19; ÇIKAR, s. 76.

¹¹⁷⁰ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 75.

¹¹⁷¹ Gelişen teknolojiyle birlikte, çalışma saatlerinin belirlenmesi bakımından bu yöntemin kullanılmasının çok mümkün gözükmediği; işverenlerin çalışma sürelerinin denetimi için daha gelişmiş yazılımları tercih edeceği yönünde ayrıca bkz. BEYTAR, s. 217.

¹¹⁷² GÜNAY, s. 318-319; CİVAN, s. 568.

¹¹⁷³ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 108; BEYTAR, s. 217.

¹¹⁷⁴ ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 667.

¹¹⁷⁵ AYDINÖZ, s. 129.

doğurabilmesi, sıkı geçerlilik şartlarına bağlanmıştır. Bu şartlar, söz konusu sistemin öngörüldüğü toplu iş sözleşmesinde azami çalışma süreleri ile dinlenme sürelerine uygunluğun sağlanmasına yönelik tedbirlerin (bu sürelere uygun bir çalışma düzeninin ve işverence denetlenme yollarının) de düzenlenmiş olması ve bu tedbirlerin işveren tarafından uygulanmış olmasıdır¹¹⁷⁶.

Karşılaştırmalı hukukta, götürü çalışma süresi yönteminin uygulanması amacıyla, yapılan bazı toplu iş sözleşmelerinde işçi için “*bağlantıyı kesme yükümlülüğü*”, daha doğru bir ifadeyle işverene işçinin bağlantıyı kesme hakkını kullanmasına ilişkin düzenleme yapma yükümlülüğü de getirildiği görülmektedir¹¹⁷⁷. Nitekim söz konusu düzenlemelerde, işverenin günlük ve haftalık olmak üzere dinlenme sürelerinin uygulanacağı dönemi ve bitişini belirleyeceği ve de işçinin bu dinlenme sürelerine etkili biçimde uymasını sağlamak amacıyla uzaktan iletişim araçlarının bağlantısını kesmek olanağını işçiye sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmektedir¹¹⁷⁸. Ayrıca yine ilgili düzenlemelerde isabetli bir şekilde, götürü gün sayısına göre çalışan işçinin kendisine tanınmış olan serbesti içinde bu dinlenme sürelerine uygun şekilde çalışmayı ayarlayamayacağını anlaması durumunda, yasal düzenlemelere uygun şekilde çalışmasını sağlayacak başka bir çözümün geliştirilmesi için durumu derhal işverene bildireceği öngörülmüştür¹¹⁷⁹. Götürü çalışma süresi yönteminin uygulanmasında bu metodu benimsemek her ne kadar daha yerinde olacaksa da, bunun uygulanması işçi ve işverenin tamamen esnek bir şekilde çalışma arzusunda olmamasına bağlıdır.

bbb. Çalışma Saatlerinin Önceden Belirlenmesi

Hukukumuzda, işin düzenlenmesinde çalışma süreleri ve bu sürelerle ilişkili diğer hususlar 4857 sayılı Kanunun 63. maddesi ve devamında düzenlenmiş olmakla birlikte, çalışma süresi kavramı ise İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde¹¹⁸⁰ tanımlanmıştır. İlgili Yönetmeliğin 3. maddesinin 1. fıkrası

¹¹⁷⁶ AYDINÖZ, s. 128-131.

¹¹⁷⁷İlgili düzenlemeyi içeren ve Fransa’da yapılmış olan örnek toplu iş sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. AYDINÖZ, s. 131-132. İşverenler bakımından aynı yükümlülüğün (ulaşılamama hakkını sağlamak için düzenleme yapma yükümlülüğü) Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de düzenlenmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. GERÇEK, s. 94.

¹¹⁷⁸ ÖZTÜRK İNAL, s. 123.

¹¹⁷⁹ AYDINÖZ, s. 132.

¹¹⁸⁰ İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (RG. 06.04.2004-S. 25425).

uyarınca, çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süreyi ifade etmektedir. Tele çalışmada da taraflar, çalışma süresini, toplu iş sözleşmesinde konuya ilişkin hüküm var ise bu hükümleri dikkate almak kaydıyla, kanunlar ve işyeri kurallarına göre serbestçe belirleyebileceklerdir¹¹⁸¹. Burada azami çalışma süresine, dinlenme sürelerine, hafta sonu tatiline, yıllık ücretli izne, ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin hükümlerin de uygulama bulacağı açıktır¹¹⁸². Hukukumuzda işçinin yüklendiği işi hangi vakit içinde ifa edeceğinin belirlenmesi esasen, yönetim hakkı gereği işverene aittir¹¹⁸³. Özellikle de uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinde ise genellikle, işçi çalışma süresini ve çalışma günlerini kendi belirleyebilmektedir¹¹⁸⁴. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesinde de uzaktan çalışmanın yapılacağı zamanın ve süresinin iş sözleşmesinde belirleneceği ve mevzuatta öngörülen sınırlamalar dâhilinde taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği düzenlenmiştir¹¹⁸⁵. İlgili düzenleme de bu konuda işçiye bir seçim hakkı tanındığını gösterir niteliktedir.

Tele çalışan her ne kadar çalışma sürelerini belirleme konusunda serbestiye sahip olsa da uygulamada yaşanan ispat ve denetim güçlükleri karşısında, çalışma ve

¹¹⁸¹ **SENYEN KAPLAN**, s. 161; **HEKİMLER**, Home Office, s. 225.

¹¹⁸² **HEKİMLER**, Home Office, s. 225.

¹¹⁸³ **SENYEN KAPLAN** s. 519; **ÖNCÜ**, s. 102. Bir işyerinde yapılan işin hangi saatler arasında yapılacağı, ne kadar fazla çalışma yapılacağı, ara dinlenmelerinin süresi, yıllık izin zamanlarının tespiti, hafta sonu tatillerinin verilmesi gibi konular, işverenin yönetim hakkında dayanarak düzenleme yetkisi olan konulardır. Bununla beraber, işverenin bu yetkisi sınırsız olmayıp, hukukun genel ilkelerinin yanı sıra işçiye koruma yükümlülüğü ile de sınırlıdır **AYDINLI**, Koruma Yükümlülükleri, s. 138.

¹¹⁸⁴ **ÖNCÜ**, s. 102. Avrupa'daki tele çalışmalara ilişkin olarak 2010 yılında yayınlanan bir raporda da Avrupa'da uzaktan çalışanların %82,8'inin çalışmaya ilişkin başlangıç ve bitiş saatlerini kendilerinin belirlediği ifade edilmiştir. **ŞAHİN**, s. 273. Alman Hukukunda ise çalışma sürelerinin tespiti, sözleşme taraflarının ortak karar almasına/yönetime katılma hakkına (Mitbestimmungspflichtig) tabidir. Bu sistemde, merkez ofiste yasal olarak veya toplu sözleşmeyle kararlaştırılan hükümlerin önceliğinin gözetilmesi ve bu çerçevede, örneğin "erişilemezlik" (ulaşılamama hakkı), yani akşamları, geceleri, hafta sonları ve resmî tatillerde çalışmanın hariç tutulması veya kısıtlanması, örneğin bilgisayar kullanımının program kontrollü kesintileri yoluyla dinlenme sürelerinin garanti altına alınması ve home office çalışanların çevrim içi olarak erişilebilir olması gereken "çekirdek çalışma saatlerinin" belirlenmesi gibi düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir. **RICHARDI/MASCHMANN**, § 87, Rn. 315a. Artan esnek çalışma türleri karşısında işçiye korumak amacıyla, hukukumuzda da bir yönetime katılma modeli geliştirilmesi gerektiği yönünde bkz. **EYRENCİ**, Esnekleştirme, s. 173.

¹¹⁸⁵ Yayvak Namlı'ya göre, dijital çalışmada işverenin yönetim yetkisi çerçevesinde, kayıt yükümlülüğünü yerine getirmesini sağlayacak gerekli donanımın kurulması için organizasyonu sağlaması gereklidir. Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9. maddesinde yer alan "uygun araçlar" ifadesinin soyutluğu dikkate alınarak, dijital çalışmalar için teknolojik gelişmelerden yararlanılarak "objektif ve güvenilir araçlar" kullanılmalı; bu araçların neler olabileceği tanımlar maddesinde açıklanmalı; mutlaka, çalışma süresi ile fazla çalışmanın kayıt yükümlülüğünün işveren tarafından yerine getirilmesini sağlayacak caydırıcı yaptırımlar getirilmeli; kayıt sistemi kurulurken, işçinin bu sistemle ilgili önceden mutlaka bilgilendirilmesini ve kişisel veri ihlâline yol açılmamasını sağlayacak bir sistem tercih edilmelidir. Yine yazara göre, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde, dijital çalışmada işverenin çalışma süresinin kaydını tutma yükümlülüğü düzenlenseydi, konuya ilişkin yaşanması muhtemel uyuşmazlıkların önüne geçebilme fırsatı yaratılmış olurdu. **YAYVAK NAMLI**, s. 145-146.

dinlenme sürelerinin tespiti ve kontrolünü kolaylaştırmak için uygulanabilecek yöntemlerden bir tanesinin, tele çalışanın çalışma sürelerinin (geleneksel anlamda işyerinde çalışan işçilere benzer şekilde) önceden kesin olarak belirlenmesi yöntemi olduğu ifade edilmektedir¹¹⁸⁶. Söz konusu yöntemle, tele çalışana tanınan çalışma sürelerini düzenleme serbestisi de kaldırılmış veya daraltılmış olacaktır¹¹⁸⁷.

Çevrim içi tele çalışmalarda dahi, işverenin işçilerin bir veri bankasına ya da sunucuya bağlanabileceği ve çalışacağı temel (çekirdek) süreyi önceden belirlemesi mümkündür¹¹⁸⁸. Tele çalışanın çalışma sürelerini düzenleme serbestisine sınırlama getiren bu yöntemde tespit edilmesi gereken asıl husus ise, işçinin belirlenen çalışma süreleri içinde çalışıp çalışmadığıdır¹¹⁸⁹. Zira uygulamada genellikle, sözleşmede kararlaştırılan süreler ile fiilen çalışılan süreler uyumlu gözükmemektedir¹¹⁹⁰. Bununla beraber, söz konusu serbestinin bulunmadığı tele çalışmalarda dahi, tele çalışanın çalışma sürelerine riayet edip etmediğinin belirlenebilmesi amacıyla, işe başlama, bitirme ve ara verme zamanlarının kayıt altına alınmasında fayda bulunmaktadır¹¹⁹¹. Hukukumuzda da tele çalışmaya ilişkin olarak yapılacak bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde de tele çalışanın günlük çalışma süresinin ve ara dinlenmelerinin¹¹⁹² yasal sınırlar dâhilinde önceden belirlenmesi ve işverene tele çalışanın bu sınırlamalara uygun davranılmasını sağlayan ve denetime olanak veren teknik sistem ve mekanizma geliştirme yükümlülüğü getirilmesi yerinde olacaktır¹¹⁹³. Diğer bir ifadeyle, çalışma saatlerinin önceden belirlenmesinin başlı başına bir yöntem olarak

¹¹⁸⁶ AYDINÖZ, s. 122; ÖZTÜRK İNAL, s. 69-70; ŞANLI, s. 62.

¹¹⁸⁷ AYDINÖZ, s. 122. Bu yöntemle karşılaştırmalı hukukta da yer verildiği, diğer bir ifadeyle yabancı hukuk sistemlerinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde de tele çalışmanın işyerinde geçerli olan çalışma saatleri içinde yapılacağını öngören düzenlemelerin getirildiği görülmektedir. Örneğin, Alcatel-Lucent grubu bünyesinde yapılan evde tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin “*Tele çalışmanın uygulanma koşulları*” başlıklı 2.3. maddesinin 9. fıkrasında, “*Tele çalışan, çalışma saatlerinin organizasyonunu yürürlükteki mevzuat, toplu sözleşmeler ve işletme kuralları çerçevesinde yönetir. Tele çalışanın çalışma saatleri, işçinin kendi işyerindeki çalışma saatleri ile karşılaştırılabilir bir temelde, yani Pazartesi’den Cuma’ya kadar belirlenir. Bu koşullar altında, tele çalışma, işçinin faaliyetini işletmede (işyerinde) yürüttüğü normal çalışma saatleri sırasında geçerli olan olağan çalışma saatlerini veya etkin çalışma saatlerini değiştirme etkisine sahip olmayacaktır.*” ifadelerine yer verilmiştir.

¹¹⁸⁸ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 224; CİVAN, s. 567.

¹¹⁸⁹ AYDINÖZ, s. 122; ÖZTÜRK İNAL, s. 70.

¹¹⁹⁰ ŞANLI, s. 62.

¹¹⁹¹ AYDINÖZ, s. 122. Birçok ülkede, (Brezilya, Arjantin, Fransa, İspanya vb.) işverenler için evde hizmet sözleşmesiyle çalışanlarına yönelik de ücret, verilen ve tamamlanan işlerin türü ile bazı hâllerde çalışma koşullarını içeren bir defter tutma yükümlülüğü öngörülmüştür. EYRENCİ/BAKIRCI, s. 45.

¹¹⁹² Tele çalışmada ara dinlenmesi süresince bilgisayar veya diğer bilgi iletişim araçlarının online veya aktif olarak bulundurulmak zorunda olmadığı yönünde ayrıca bkz. YILDIRIM, s. 121.

¹¹⁹³ DULAY YANGIN, *Tele Çalışma*, s. 248.

uygulanması yeterli olmayacak, bu yöntem uygulansa dahi işverenden yine elindeki mevcut tüm teknolojik imkânlardan yararlanması beklenecektir.

ccc. Teknolojik İmkânlar Aracılığıyla Belirleme

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin işçiye çalışma zamanı ve süresinin seçimi konusunda bir seçim hakkı tanıyan 9. maddesinde, çalışılan sürelerin kaydının ne şekilde tutulacağı düzenlenmemiştir. Doktrinde, söz konusu düzenlemenin, işverene çalışma ve dinlenme sürelerinin teknolojik yöntemlerle takibine olanak sağlayan bir sistemin oluşturulmasına ilişkin herhangi bir yükümlülük getirmemesi sebebiyle eksik nitelikte olduğu belirtilmektedir¹¹⁹⁴. Örneğin, çalışma yaşamı ve özel yaşamın iç içe girdiği evde tele çalışmada, hangi sürelerin çalışma süresinden sayılacağı ve işçinin çalışma sürelerinin nasıl kaydedileceği belirsizdir¹¹⁹⁵. Bu noktada, işveren tarafından Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğindeki¹¹⁹⁶ esaslara göre, tele çalışanın çalışma süresinin tespit edilip kaydının tutulması gerektiği ileri sürülmektedir¹¹⁹⁷.

Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9. maddesine göre, işveren işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır. Yine Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesi uyarınca, işveren fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışmalarına ilişkin çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. Kanaatimizce de tele çalışanın çalışma süresinin tespiti ve bu sürenin kaydının tutulması hususunda, ilgili Yönetmeliklerde yer alan genel esaslar uygulanmalıdır. Ancak çalışma süresinin kaydının tutulmasının işyerinde çalışan bir

¹¹⁹⁴ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1694; **DOĞAN**, Uyum, s. 270; **KUTLU/UÇAR**, s. 293; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 127; **ERAFŞAR**, Evde Çalışma, s. 93-94. Erkanlı Başbüyük'e göre de işçinin dinlenme hakkının güvence altına alınabilmesi ve bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanabilmesi bakımından, çalışma ve dinlenme sürelerine uyulup uyulmadığının denetlenmesi önemli bir yer tuttuğu için söz konusu düzenleme eksik niteliktedir. **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 668. Tele çalışmada işçi için daha kısa çalışma süreleri ile işçinin ekrandan uzaklaşmasını sağlayacak etkin ara dinlenme sürelerinin getirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği bakımından önem taşımaktadır. **ÖNCÜ**, s. 115.

¹¹⁹⁵ **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 51. Alman Hukukunda çalışma sürelerinin tespitinin ortak karara tabi olmasına karşın, çalışma süresinin ortak karar almaya tabi olmadığı; yalnızca, elektronik kayıtlara ilişkin düzenlemelerin bu kapsamda olabileceği yönünde bkz. **RICHARDI/MASCHMANN**, § 87, Rn. 315a.

¹¹⁹⁶ İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (R.G. 06.04.2004-S. 25425)

¹¹⁹⁷ **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 51; **SENYEN KAPLAN**, s. 161.

işçiye göre zorluk göstereceği düşünüldüğünde, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde işverenin söz konusu yükümlülüğüne yer verilmesinin yanı sıra bu yükümlülüğü ne şekilde yerine getirebileceğine ilişkin bir düzenlemeye de yer verilmesi isabetli olacaktır¹¹⁹⁸.

Tele çalışmada çalışma süresinin tespiti bakımından akla, bir iş için ihtiyaç duyulan toplam sürenin belirlenmesi veya parça başına ücret ödenmesi gibi çözüm yolları gelmekle beraber, ilgili yöntemler kanunda öngörülen çalışma sürelerine ilişkin sınırlamaların uygulanmasına imkân vermediği için uygulamada sorun yaratabilecek nitelikte olduğundan doğru bir çözüm yöntemi olarak kabul edilmemektedir¹¹⁹⁹. Bu sebeple, tele çalışmada çalışma süresinin tespiti bakımından teknolojik imkânların (çeşitli yazılım ve donanımların) kullanılması mümkündür¹²⁰⁰. Ayrıca belirtmek gerekir ki çevrim içi tele çalışmada, işçi için bağlantının ne zaman kurulduğu, ara verildiği veya kesildiği dolayısıyla çalışma süresi (bir veri bankasına veya sunucuya bağlı kalınan süre) kolayca tespit edilebileceğinden, çalışma sürelerinin tespitine ilişkin bu belirsizlik durumu daha çok çevrim dışı (offline) tele çalışanlar bakımından

¹¹⁹⁸ Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde düzenlenmemiş olan çalışma süresinin kaydı hususunun, uzaktan çalışmanın en önemli noktalarından birini teşkil ettiği yönünde bkz. **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 139.

¹¹⁹⁹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 108; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1435. Kanaatimizce, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine ilişkin taslak metnin 11. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “İşveren tarafından, emsal işçi dikkate alınarak işin tamamlanma süresi tespit edilir ve uzaktan çalışan bu konuda bilgilendirilir. Uzaktan çalışan işçiye, haftalık çalışma süresi içerisinde işin tamamlanma süreleri dikkate alınarak iş verilir. İşin tamamlanma süresi tespit edilirken, malzemenin tasnif edilmesi, iş araçlarının hazırlanması ve değiştirilmesi, işçinin dinlenme süresi de dikkate alınmalıdır.” ifadesine, yürürlükteki Yönetmelikte yer verilmemiş olması da bunun göstergesidir. Zira ilgili düzenlemeye Yönetmelikte yer verilmemesi, işin tamamlanma süresinin tespit edilmesi yönteminin, tele çalışmada çalışma süresini belirleme yöntemlerinden biri olarak uygulanamayacağının kabul edildiğini gösterir niteliktedir.

¹²⁰⁰ **DOĞAN**, Uyum, s. 269; **BEYTAR**, s. 216; **ALTUN**, s. 78; **CISTAK**, s. 98; **ÇIKAR**, s. 102; **GERÇEK**, s. 88. Gürkan’a göre, uzaktan çalışmada çalışma sürelerinin tespitine ilişkin altyapının genellikle işveren tarafından sağlandığı ve işverenin çalışma süresine ilişkin bilgilerde bilinçli bir değişiklik veya yanlışlık yapma ihtimali dikkate alındığında, çalışma süresine ilişkin tespitler hakkında işçilere bilgi verilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bakımdan, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde işverene çalışma ve dinlenme sürelerinin tespitine yönelik bir altyapı kurma yükümlülüğü getirilmemiş olması ve işverenin bu konudaki bilgi verme yükümlülüğünün ayrıca düzenlenmemiş olması bir eksiklik teşkil etmektedir. **GÜRKAN**, s. 414. Almanya’da da bir yıl içinde asgari 24 gün olmak üzere işverenden home office çalışmayı talep etme hakkını tanıyan Mobil Çalışma Kanununa (Gesetz für mobile Arbeit) ilişkin tasarıda, mobil çalışacak işçilerin çalışma sürelerinin kendileri tarafından kaydedilmesi ve işverenlerin de bu konudaki altyapıyı hazırlamaları gerektiği; işverenlerin ilgili yükümlülüğü ihlâl etmeleri durumundaysa, 30.000 Euro tutarında idari para cezası yaptırımı ile karşılaşacakları düzenlenmiştir. Ancak, söz konusu kanun tasarısı, günümüzde hâlâ yasalaşmış değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **HEKİMLER**, Home Office, s. 247 vd.

geçerlidir¹²⁰¹. Teknolojik imkânlarla çalışma süresinin tespit edilebildiği ve işverenin çalışma süresinin tayini bakımından doğrudan denetim yetkisinin sürdüğü, dolayısıyla güvene dayalı çalışma süresi uygulamasına ihtiyaç duyulmayacak olan çevrim içi çalışmada, tele çalışanın fazla çalışma ve denkleştirmeye dayanan hakları da tipik iş sözleşmesine tabi olan işçilerle eşit bir biçimde hesaplanmalı ve ödenmelidir¹²⁰². Bununla birlikte, bir bilgisayarın veya programın ne zaman kullanıldığını ve dolayısıyla çalışma süresini tespit edebilen kontrol yazılımları (programları) vasıtasıyla ve işçinin bu vasıtaların kullanımından haberdar olması koşuluyla, sürekli bağlantı kurması gerekmeyen (çevrim dışı) tele çalışanların çalışma sürelerinin tespit edilmesi de mümkündür¹²⁰³. Görüldüğü gibi, özellikle parça başına ücret alan ve evde hizmet sözleşmesiyle çalışanlar bakımından ihtiyaç duyulan götürü (tahmini) bir çalışma süresinin hesaplanması ve her bir iş için belirlenen tahmini sürelerin toplanması yöntemi daha elverişli olup, tele çalışanlar bakımından ise çalışma

¹²⁰¹ **CELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 234-235; **ALP**, Tele Çalışma, s. 839; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 107-108; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1693; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 192; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 74-75; **DULAY**, s. 163, s. 176; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 244-245; **GÜNAY**, s. 319; **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 666-667; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1434; **KUTLU/UÇAR**, s. 293; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 125-126; **ÇIKAR**, s. 75-76; **ARSLAN**, s. 189-190; **PEHLİVAN**, s. 263.

¹²⁰² **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 246. Uzaktan çalışmada mevzuatta öngörülen günlük çalışma sürelerine riayet edilerek, denkleştirmenin uygulanması mümkündür. **ÖNCÜ**, s. 113.

¹²⁰³ **ALP**, Tele Çalışma, s. 839; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 107-108; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1693; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 192, **DULAY**, s. 163, 176; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 245; **UGAN ÇATALKAYA**, Evden Çalışma, s. 155; **AYDİNÖZ**, s. 124-125; **BOZKURT**, s. 70; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1434; **CİVAN**, s. 568; **KUTLU/UÇAR**, s. 293; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 126; **GÜVEN**, s. 59; **ŞANLI**, s. 63; **ARSLAN**, s. 190; **ERAFŞAR**, Evde Çalışma, s. 92; **YILDIRIM**, s. 126. İş görme ediminin BİT araçları vasıtasıyla gerçekleştirildiği işlerde çalışma sürelerinin, bu araçlar başında geçirilen sürelerin tespitiyle belirlenebileceğine ilişkin görüşü için bkz. **CISTAK**, s. 98. Evde çalışanlar bakımından fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın ispatının, sadece online programlar üzerinden sağlanabileceği yönündeki görüşü için ayrıca bkz. **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 99-100. Alman Hukuku bakımından aynı yönde bkz. **VOGELSANG**, § 164, Rn. 34. Alman doktrininde ayrıca, bir program içindeki dokümantasyon rutinlerinin, olağan zaman kaydının yerini alabileceği belirtilmiştir. Öyle ki tele çalışan tarafından yapılan veri kaydının başlangıcı ve bitişi (zaman aralıkları) göz önünde tutularak, işçinin çalışma süresi tespit edilebilir. **OTTEN**, C. Rz. 54. Tele çalışmanın değişik türleri dikkate alındığında, çalışma sürelerinin tespitine ilişkin bu çözüm yolunun her zaman uygulanamayacağı yönünde bkz. **KANDEMİR**, Tele çalışma, s. 108. İşverenin çalışma süresini tespit eden bu yazılımları kullanabilmesi için bunda yararının bulunması ve işçinin rızasının olmasının şart olduğu yönünde bkz. **BEYTAR**, s. 216; Bu konuda işçinin açık rızasının alınmasına gerek olmadığı; işverenin İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinden doğan hukuki yükümlülükleri kapsamında ve aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmek şartıyla, 6698 sayılı Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrasının (ç) bendi uyarınca, evde tele çalışan işçinin açık rızası olmaksızın kişisel verilerini işleyebileceği yönündeki aksi görüş için bkz. **ARSLAN**, s. 190.

sürelerinin tespitinde kullanılabilecek uygun yöntemlerin belirlenmesinde yine teknolojiiden yararlanılması söz konusudur¹²⁰⁴.

4857 sayılı Kanunun 66. maddesinin 1. fıkrasında sayılan hâller de çalışma süresinden sayılmaktadır. İlgili maddenin (c) bendi uyarınca, *“işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler”* de çalışma süresinden sayılan hâllerden kabul edilmiştir. Bu bakımdan, tele çalışanın iş görmemekle beraber, iş görmeye hazır beklediği süreler (örneğin, video konferans yöntemiyle yapılacak toplantı için evde iş görmeye hazır beklediği süreler gibi evde tele çalışan işçinin, evinde ya da başka bir yerde iş görme borcunu ifa etmek üzere hazır beklediği süreler; çağrı merkezinde yapılan çalışmalar gibi merkez esaslı tele çalışmada, çağrı gelmemesine karşın iletişim aracı başında beklenen süreler) de çalışma süresinden sayılacaktır¹²⁰⁵. Dolayısıyla, tele çalışan da tipik iş sözleşmesiyle çalışan işçi gibi, çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler için ücrete hak kazanacaktır¹²⁰⁶. Ancak tele çalışanın sürekli iş görmeye hazır bekletilmesi, çalışma hayatı ve özel hayatı arasındaki dengenin kaybına yol açabilecektir¹²⁰⁷. Bu bakımdan, iş mevzuatında öngörülen çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalara tele çalışanlar için de uyulması gerekmektedir. Nitekim Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 11. maddesinde de bu sınırlamaların işyerleri ya da yürüttükleri işlere değil, *“işçilerin şahıslarına”* ilişkin olduğu belirtilmiştir. Konuya ilişkin olarak, tele çalışmada, işçinin sağlığı ve özel yaşamı ile bağlantılı olan ve anayasal güvence altına bulunan dinlenme hakkının da gözetilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan, işçinin korunması ilkesinin bir gereği olarak ve dinlenme hakkının kullanılması için işçiye verilmesi gereken zaman dilimini ifade eden dinlenme süreleri, tele çalışan tarafından da kullanılmalıdır¹²⁰⁸. Bu noktada, yine

¹²⁰⁴ Geleneksel evde çalışmada götürü çalışma süresinin hesaplanması yöntemi hakkında bkz. CİVAN, s. 568-569; ÖZTÜRK İNAL, s. 126.

¹²⁰⁵ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 235; ALP, Tele Çalışma, s. 839; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 74; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 192; DULAY, s. 167, s. 177; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 246; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1434; YAYVAK NAMLI, s. 104, s. 172; BEYTAR, s. 214; KARA, s. 59; ÖZTÜRK İNAL, s. 125; ÖNCÜ, s. 107; TOMBAŞ, s. 309; FIRAT, s. 68-69; CISTAK, s. 97; ÇIKAR, s. 75; PEHLİVAN, s. 263; TUNCA, s. 297; GERÇEK, s. 88-89; GÜVEN, s. 59. Uzaktan çalışan işçinin özel hayatına geçtiği sürelerin ise 4857 sayılı Kanunun 66. maddesi kapsamında değerlendirilmemesi gerektiği yönündeki görüşü için ayrıca bkz. CISTAK, s. 96-97.

¹²⁰⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 120-121.

¹²⁰⁷ KUTLU/UÇAR, s. 292.

¹²⁰⁸ BOZKURT, s. 67.

teknolojik imkânlardan faydalanılması mümkündür¹²⁰⁹. Örneğin, çalışma saatleri dışında ana bilgisayar programlarının kapatılması, çalışma saatinin bitiminden sonra e-posta alımının durdurulması, günlük azami e-posta alma sınırının getirilmesi veya bazı saatler dışında toplantı yapılmasının ve e-posta gönderilmesinin yasaklanması, gün içinde belirli bir çalışma süresinin doldurulması hâlinde ara verme uyarısı yapan programların kullanılması, sisteme gece veya hafta tatilinde girilmesinin engellenmesi gibi uygulamalar yoluyla, tele çalışanın dinlenme hakkını kullanmasının sağlanması mümkündür¹²¹⁰. Ayrıca, bu hususta, bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde işçi bakımından “bağlantıyı kesme hakkı” ve işveren açısından “bağlantıyı kesme yükümlülüğü” gibi hükümlere yer verilerek de özellikle günlük ara dinlenme süresi ve hafta tatilinin güvenceye alınmaya çalışıldığı görülmektedir¹²¹¹. Öyle ki, belirlenen bu saatler dışında kalan sürelerde tele çalışandan istenen çalışma, niteliğine göre fazla çalışma¹²¹², gece çalışması ya da tatil günlerinde çalışma olarak kabul edilecektir¹²¹³.

Doktrinde isabetli olarak, tele çalışanın çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesinde teknolojik imkânların kullanılması ve bunların takibini mümkün kılan mekanizmalar oluşturulması bakımından, düzenlenecek bir yasa hükmüyle işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcundakine benzer bir sonuç sorumluluğunun¹²¹⁴ ya da teknolojik ve bilimsel gelişmelerin elverdiği tüm imkânları

¹²⁰⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 107.

¹²¹⁰ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 107; AYDINÖZ, s. 124-125; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1693-1694; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 246-247; BOZKURT, s. 70; ŞANLI, s. 62; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 664.

¹²¹¹ AYDINÖZ, s. 124; DULAY, s. 177; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 247.

¹²¹² Uzaktan çalışan işçiler bakımından, özellikle işverenin çalışma saatlerini kayıt altına almadığı ve tanık anlatımına dayanılmadığı durumlarda, işin niteliğine göre fazla çalışmanın tespiti yoluna gidilmesi gerektiği yönünde bkz. ÇIKAR, s. 117.

¹²¹³ DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 246. Uzaktan çalışmada işçinin fazla çalışma yaptığını tanık delilinden ziyade bilgisayar kayıtları (özellikle de bilgisayar açılış-kapanış sistem kayıtlarını ifade eden log kayıtları), e-posta yazışmaları, ekran süresini kaydeden uygulamalar ile ispat etmesinin mahkeme nezdinde daha etkili olacağı ve ispat vasıtası olarak tanık beyanlarına dayanılacaksa da bilgisine başvurulacak tanıkların da mümkünse uzaktan çalışan işçi ile aynı şartlarda uzaktan çalışma yapıyor olması gerektiği yönündeki görüşü için ayrıca bkz. CISTAK, s. 102-103. Uzaktan çalışma bakımından fazla çalışmanın tespitinde tanık deliline dayanılmasının güç olduğu yönünde ayrıca bkz. ÇIKAR, s. 114. Uzaktan çalışmada fazla çalışmaya yönelik ispat bakımından genel ispat kurallarının uygulanacak olmasına (fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin yazılı delil bulunmaması durumunda tanık beyanı dâhil her türlü delile başvurabilecek olmasına) karşın, hizmet süresinin tespiti bakımından tanık deliline dayanılmasının düşündürücü olduğu; bu çalışma biçiminin kendine özgü özellikleri gözetilerek tanık beyanlarına değer atfedilmesi gerektiği (örneğin, gezici şekilde çalışarak işveren adına satış yapan bir işçi bakımından bordro tanıklarından çok, işverenin müşterilerinin tanıklığının daha geçerli olduğu) yönünde ayrıca bkz. GERÇEK, s. 100.

¹²¹⁴ Fransız hukukunda, Fransız Temyiz Mahkemesinin ilke kararları ile, çalışma ve dinlenme sürelerine uygunluğun sağlanması hususunda işverenin sonuç sorumluluğu olduğu; çalışma saatlerinin tespit ve

kullanma sorumluluğunun kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür¹²¹⁵. Kanaatimizce de işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında değerlendirilebilecek olan işverenin çalışma sürelerine uygun bir düzen sağlama ve buna ilişkin önlemleri alma yükümlülüğü, işverenin imkânı dâhilindeki tüm teknolojik araçları kullanmasını gerektirmektedir.

ddd. Yapılan İşin Miktarına (Parça Başına) Göre Belirleme

Tele çalışmada çalışma sürelerinin belirlenmesi amacıyla başvurulabilecek diğer bir yöntem, yapılan işin miktarına göre çalışma süresinin belirlenmesidir¹²¹⁶. Esasen geleneksel anlamda evde çalışanlar bakımından uygulanan bu yöntemin, tele çalışmada da uygulanmasını önleyecek herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu bakımdan tele çalışanın çalışma süresi de yaptığı işin miktarına göre belirlenebilecek ve bu yöntem sonucunda tele çalışanın çalışma süresini kendisinin belirlemesine ilişkin özgürlüğü devam ederken, üzerindeki iş yüküne ise bir sınırlama getirilmiş olacaktır¹²¹⁷. Böylece bu yöntem, sıkça uygulama alanı bulduğu ve evde çalışana sonuç sorumluluğu yüklemesiyle eser sözleşmesine yakınlaşan geleneksel evde çalışmada olduğu gibi, tele çalışmada da uygulanabilecek ve tele çalışan kaldıracabileceğinden daha fazla iş yükü altına girmemiş olacaktır¹²¹⁸. Buna karşın, belirtmemiz gerekir ki işveren burada da işçinin iş yükünü belirleme yetkisine sahiptir. Ancak, işveren bu yetkisini, yasal çalışma süreleri çerçevesinde ve yasal dinlenme sürelerine müdahale etmeyecek şekilde ve işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında işçinin fiziksel ya da ruhsal sağlığına zarar vermeyecek ölçüde kullanabilecektir¹²¹⁹.

Bu yöntemde çalışma sürelerinin tespiti bakımından önemli olan husus yapılan işin miktarı olduğundan, tele çalışan dilerse geceleri veya dilerse gündüzleri herhangi

takibini güçleştiren nedenler ne olursa olsun, işverenin çalışma sürelerinin tespiti ve dinlenme sürelerinin işçi tarafından kullanılmasının sağlanması için gerekli önlemleri almakla ve usulleri belirlemekle yükümlü olduğu ve işçinin yasal sınırları aşacak şekilde çalışması ve dinlenme sürelerini kullanmaması durumunda, söz konusu yükümlüğünü gerektiği gibi yerine getirmeyen işverenin tazminat sorumluluğunun bulunduğu kabul edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **AYDINÖZ**, s. 120-122.

¹²¹⁵ **AYDINÖZ**, s. 125; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1693; **BEYTAR**, s. 219.

¹²¹⁶ **ALTUN**, s. 78.

¹²¹⁷ **AYDINÖZ**, s. 125-126.

¹²¹⁸ Evde hizmet sözleşmesinin eser sözleşmesine yakınlaşması hakkında bkz. **EYRENCİ/BAKIRCI**, s. 48 vd.

¹²¹⁹ **AYDINÖZ**, s. 127; **ŞANLI**, s. 63.

bir zaman diliminde çalışabilecektir. Bu da genel olarak gece çalışmayı tercih ettikleri bilinen evde tele çalışanlar için lehe bir durum teşkil edecektir¹²²⁰. Ancak söz konusu yöntemin tele çalışmada kullanılabilmesi, tele çalışmaya konu olan işin sonuçlarının, belirli sayıda sayfanın çevrilmesi, telefonla belirli bir miktarda satış yapılması, veri işlenmesi ve istatistik hazırlaması işlerinde olduğu gibi ölçülebilir nitelikte olmasına bağlıdır¹²²¹.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, işçinin iş görürken bir yandan da özel işlerine vakit ayırmasına olanak sağlayan tele çalışmada, çalışma ve dinlenme sürelerinin tespiti bakımından bu yöntemin kullanılmasında fayda bulunmaktadır¹²²². Örneğin, tele çalışan yanında taşıdığı bilgisayarı aracılığıyla gün içinde arada veri girerken, kalan diğer zamanlarında da evdeki onarım işleri veya çocuğun kreşten alınması gibi özel işlerini halledebilecektir. Ayrıca, verilerin işlenmesine yönelik olarak, önceden bir işleme süresinin belirlenmesi, bu süre esas alınarak çalışma süresinin tespit edilmesi ve bu sürenin dolmasıyla tele çalışanın ara dinlenmesi yapmasını sağlamak da mümkündür¹²²³. Buna karşın doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre, her ne kadar tele çalışanın iş yükünün sınırlanması ve çalışma süresinin tespitinin, yapılan somut işin miktarına bağlanmasıyla ispat zorluklarının bertaraf edilmesi bakımından olumlu yönleri olsa da söz konusu yöntem, dinlenme sürelerine, gece ve tatillerde yapılan çalışmalara, iş sağlığı ve güvenliğine ve de özel yaşam-ış yaşamı arasındaki dengenin korunmasına yönelik riskleri ortadan kaldırmamaktadır¹²²⁴.

eee. Güvene Dayalı Çalışma Süresinin Uygulanması (Çalışma Süresinin Tele Çalışan Tarafından Kaydedilmesi)

¹²²⁰ ABD’de 46 kişilik evde tele çalışan grubu arasında yapılan bir araştırmada, bunların %40’ının 07.00-09.00 saatleri arasında çalışmaya başladıkları ve yarısından çocuğunun gece çalıştıkları ifade edilmiştir. **EYRENCİ/BAKIRCI**, s. 16-17.

¹²²¹ **AYDINÖZ**, s. 125; **BOZKURT**, s. 70.

¹²²² **BOZKURT**, s. 70.

¹²²³ **AYDINÖZ**, s. 26. Tele çalışmada çalışma süreleri işçi özelinde farklı belirlenebileceği için ara dinlenmeleri de farklı şekillerde tespit edilebilir. Önemli olan, bu sürenin tele çalışana 4857 sayılı Kanunda öngörülen yasal asgari sürelerle uygun ve kesintisiz bir şekilde kullandırılmasıdır. Ayrıca, işçinin ara dinlenmelerine ilişkin süreyi mutlaka serbest zaman olarak, dilediği yer ve şekilde geçirmesinin sağlanması gerektiğinden, tele çalışanın bu süreyi işverenin emir ve talimatını almak üzere çıkacak işler için bekleyerek geçirmesi hâlinde, ara dinlenmesinin kullanıldığından söz edilemez ve bu sürenin de çalışma süresinden sayılarak ücretlendirilmesi gerekir. **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 669. Benzer yönde bkz. **YILDIRIM**, s. 122.

¹²²⁴ **AYDINÖZ**, s. 28.

Çalışmamızda evvelce de belirtmiş olduğumuz gibi Alman Hukukunda, işverene günlük sekiz saatin üzerindeki çalışmaları kaydetme yükümlülüğü getirilmiştir¹²²⁵. Hukukumuzda da çalışma sürelerine ilişkin mevzuatta, denetim makamlarına sunulmak üzere işverenler için çalışma sürelerinin kaydının tutulması konusunda birtakım yükümlülükler öngörülmüştür. Örneğin, Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9. maddesi uyarınca, “İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.”¹²²⁶. Yine Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesi uyarınca, “İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır.”.

Alman Hukukunda, tele çalışmanın güvene dayalı çalışma süresinin tipik bir uygulama örneği olduğu ifade edilmektedir¹²²⁷. Çalışma sürelerinin tespitine ilişkin bu yöntem, bir yandan işçiye çalışma ve dinlenme sürelerini belirlemede özerklik sağlarken, diğer yandan işçinin özel yaşamı ile iş yaşamı arasındaki dengeyi bizzat ve daha kolay kurmasına yardımcı olmaktadır¹²²⁸. Çalışma sürelerine ilişkin mevzuatımızda yer alan ve işverene çalışma süresini kaydetme yükümlülüğü getiren düzenlemeler karşısında, güvene dayalı çalışma süresinin hukukumuz bakımından da uygulanıp uygulanamayacağı tartışma konusu olmuştur.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, işverene kayıt yükümlülüğü getiren yönetmelik düzenlemeleri karşısında hukukumuzda bu sistemin uygulanıp uygulanamayacağı konusu, ilgili hükümlerin sözleşmeler yoluyla aşıp aşılamayacağı veya işverenin söz konusu kayıt yükümlülüğünü işçiye devredip devredemeyeceği ya da bu kayıtları belirli bir çalışma düzeninde çalışan işçiler eliyle tutup tutamayacağına ilişkin sorulara verilecek cevaplara göre şekillenecektir¹²²⁹.

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, mevzuatımızda yer alan ilgili düzenlemelerde işverenin söz konusu yükümlülüğü bizzat yerine getirmesi şart koşulmamış olduğundan, işverenin bu yükümlülüğü yapılacak bir sözleşme ile evde

¹²²⁵ Bkz. Böl. 2, Kıs I, Baş. (E), Alt Baş. (1, c).

¹²²⁶ İlgili Yönetmelik, “yazılı” kayıt tutma yükümlülüğünden de bahsetmediği için dijital çalışmada, elektronik cihazlarla tutulan kayıtların bu yükümlülüğün ifası için yeterli olduğu söylenebilir. **YAYVAK NAMLI**, s. 144.

¹²²⁷ **VOGELSANG**, § 160, Rn. 33.

¹²²⁸ **UGAN ÇATALKAYA**, Evden Çalışma, s. 154.

¹²²⁹ **ASTARLI**, s. 418.

çalışan işçiye devredilebilecektir¹²³⁰. Diğer bir ifadeyle, işveren bu yükümlülüğünü istihdam ettiği evde çalışan işçiler vasıtasıyla yerine getirecek ve denetim için yetkili makamlar da işçi tarafından tutulan kayıtlara itibar edecektir¹²³¹. Zira söz konusu sistemin yani güvene dayalı çalışma süresinin büyük ölçüde uygulanmakta olduğu Alman Hukukunda da işverenin çalışma sürelerini kayıt altına alma yükümlülüğünü şahsen ifa etmesi gerekmediği; yalnızca kayıt yükümlülüğünün yerine getirilmesinden sorumlu olduğu ve yasanın bunu nasıl sağlayacağını öngörmediği ifade edilmektedir¹²³². Buna karşın, hukukumuzda çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünün işçiye devredilebileceğini savunan ilgili görüşe göre, evde tele çalışmada kontrol yazılımları gibi iletişim teknolojileri aracılığıyla işçinin çalışma saatlerinin denetim altında tutulduğu hâllerde, güvene dayalı çalışma süresinin uygulanmasına gerek bulunmamaktadır¹²³³.

Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göreyse, hukukumuzda çalışma süresini kayıt yükümlülüğü kanunda yer almasa da çeşitli yönetmeliklerde düzenlenmiş olduğundan, bu düzenlemeler dikkate alındığında, güvene dayalı çalışma süresinin nitelik olarak hukukumuzda uygun olmadığı sonucuna varılabilir¹²³⁴. İlgili görüşe göre, mevzuatımızda yer alan çalışma süresini kayıt yükümlülüğü, güvene dayalı çalışma

¹²³⁰ **DULAY**, s. 175. Ancak, evde tele çalışmada çevrim içi (online) bağlantının kurulma, kesilme ve ara verme zamanlarına bakılarak çalışma süresinin belirlenebileceği dikkate alındığında, işverenin evde tele çalışan işçisinin günlük çalışma süresini bu şekilde denetim altında tuttuğu durumlarda güvene dayalı çalışma süresinin uygulanmasına ihtiyaç bulunmamaktadır. **DULAY**, s. 176; **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 667.

¹²³¹ Uzaktan çalışmada işçinin ifa edilecek iş üzerindeki teknik donanımı ve bilgisi diğer işçilere göre fazla olup işverenin işçiyle olan güven ilişkisinin sözleşmenin akdedildiği andan itibaren başladığı dikkate alındığında, güvene dayalı olarak kurulan bu ilişkide çalışma sürelerinin denetime elverişli şekilde işçi tarafından kayıt altına alınabileceği yönünde ayrıca bkz. **YILDIRIM**, s. 126.

¹²³² **BAECK, Ulrich/DEUTSCH, Markus/WINZER, Thomas**, Arbeitszeitgesetz Kommentar, 4. Auflage, München, C.H. Beck, 2020, § 16, Rn. 28. Alman Hukukunda, güvene dayalı çalışma süresinin uygulanması durumunda dahi, işverenin § 16 II 1 ArbZG uyarınca denetim makamına karşı, çalışanların günlük 8 saati aşan çalışma sürelerini kaydetme zorunluluğu olduğu; en azından çalışanların iş günü başına 8 saatten fazla olan çalışma saatlerinin kullanılabilir kayıtlarının bulunmasının gerektiği; kayıt yükümlülüklerinin çalışana devredilebileceği ancak işverenin bu durumda organizasyon ve izleme yükümlülüklerine tabi olacağı yönünde bkz. **VOGELSANG**, § 160, Rn. 35. Çalışma Süresi Kanun Tasarı Taslağı § 16/4 ile, kanuni çalışma süresine ilişkin düzenlemelerin ihlâl edildiğinden haberdar olmasını sağlamak için işverene “*uygun önlemleri*” alması gerektiği hatırlatılır. Bu düzenlemeyle amaçlanan, işverenlerin güvene dayalı çalışma süresi kararlaştırarak ArbZG’de yer alan sorumluluklarından kaçınmalarını önlemektedir. **YAYVAK NAMLI**, s. 142-143.

¹²³³ Ulucan’a göre, tele çalışmanın ev veya paylaşımlı işyeri (komşu büro, uydu büro vb. tele merkez) gibi sabit bir yerde yapıldığı durumlarda, taraflar genellikle yasal haftalık çalışma süresinin eşit bölünmesiyle ortaya çıkan günlük çalışma sürelerini belirleyebilecek; belirlenen bu sürelerin dışına çıkmadığı durumdaysa, burada kayan iş süresinden söz edilemeyecektir. **ULUCAN**, s. 178-179. Uzaktan çalışan işçinin çalışma saatlerinin işverence belirlendiği hâllerde, yalnızca işin işyeri dışında görüldüğü gerekçesiyle kayan iş süresinden söz edilemeyecektir. **ÇIKAR**, s. 98-99.

¹²³⁴ **YAYVAK NAMLI**, s. 159.

süresinin işvereni çalışma süresini denetim ve kayıt yükümlülüğünden belirli bir ölçüde kurtaran belirleyici özelliği ile uyuşmamaktadır. Ancak hukukumuzda, Alman Hukukundan farklı olarak, geniş bir kayıt yükümlülüğü belirlenmiş olmasına rağmen, bu yükümlülüğün ihlâline ilişkin herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Bu sebeple uygulamada ortaya çıkabilecek sorunlar düşünüldüğünde, çalışanların çalışma sürelerini oldukça artıracak, süre bakımından denetimsizliğe ve kayıt dışılığa yol açacak düzenlemelerden de kaçınılması gerekir. Dolayısıyla, esneklik ihtiyacının karşılanması bakımından çalışma süresinin tamamen işveren denetiminden çıkarıldığı güvene dayalı çalışma süresi sisteminin yerine, karma kayıt sisteminin (işverenin rastgele denetimine açık teknik bir sisteme girilen “*bildiriler*” yoluyla veya bir uygulama yoluyla kayıt vb.) tercih edilmesi isabetli olacaktır¹²³⁵.

2. Çalışma Yerinin Düzenlenmesi

Tele çalışmada işin yapılacağı yerin düzenlenmesinde uyulması gereken esaslar da başlı başına ele alınması gereken konulardan bir tanesidir. Alman Hukukunda ArbSchG § 3 Abs. 2. Nr. 1 uyarınca, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyen koşulları dikkate alarak gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olan işverenin, bu yükümlülüğünü ifa ederken faaliyetlerin niteliğini ve çalışan sayısını da gözетerek uygun organizasyonun ve gerekli kaynakların temin edilmesini sağlayacağı öngörülmüştür. Ayrıca, § 4 Nr. 1 ArbSchG ile de işverenin yürütülecek işi, yaşama, fiziksel ve zihinsel sağlığa yönelik her türlü riski mümkün olduğunca önleyecek ve kalan riskleri de asgari düzeye indirecek şekilde tasarlamakla yükümlü olduğu öngörülmüştür. Bu bakımdan, doktrinde, işverenin evdeki çalışma yerinin tasarımını işçiye bırakamayacağı, en ince ayrıntıya kadar güvenli bir çalışma yeri tesis etmek için tüm çabayı göstermekle yükümlü olduğu belirtilmiş; titreşimsiz monitör ve eğilmeyi önleyici sandalyeler gibi malzemelerin tahsis edilmesi gerekliliği bu konuda örnek olarak verilmiştir. Bununla birlikte, işçinin bu konuda işverenle işbirliği yapmakla yükümlü olduğu da ifade edilmiştir¹²³⁶. Ayrıca § 3 Abs. 3 ArbSchG ile

¹²³⁵ YAYYAK NAMLI, s. 159 vd.

¹²³⁶ BENKERT, s. 306-307.

işverenin bu Kanun kapsamında öngörülen tedbirlerin masraflarını çalışanlara yükleyemeyeceği düzenlenmiştir.

Almanya’da, Deutsche Telekom ile Ver.di arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin “*Dönüşümlü tele çalışma yerinin kurulması*” başlıklı § 2 Abs. 4 maddesinde de kurulacak ev tipi (içi) çalışma yerinin, işçinin evinde (garaj veya bodrum katında değil), işyerinin genel gereklilikleri göz önünde bulundurularak onaylanmış, sürekli ikamet için tasarlanmış ve görevlerin yerine getirilmesine uygun bir odada olması; işçinin de bu gerekliliklerin varlığını kanıtlaması gerektiği ya da karma (dönüşümlü) tele çalışma yapılacak mekânın kurulmasından önce ve bu yerin varlığı süresince, işveren veya görevlendirdiği kişilerin bu önkoşulların varlığını bir denetim yoluyla doğrulayabileceği düzenlenmiştir. Ayrıca, ilgili sözleşmede işçi (işyeri) temsilciliğinin de denetime katılma imkânına sahip olduğu belirtilmiştir.

Konuya Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de yer verilmiştir. Öyle ki, Yönetmeliğin 6. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Gerekli olması hâlinde uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemeler iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanır. Bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirlenir.*”¹²³⁷. İlgili düzenleme karşısında, işverenin uzaktan çalışmada işçinin çalışacağı alanı kurma ve tasarlama işini tümüyle işçiye bırakamayacağı ve iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesini sağlamaya çaba göstermesi gerektiği ortadadır¹²³⁸. Diğer bir ifadeyle, söz konusu düzenleme, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri çerçevesinde

¹²³⁷ Yayvak Namlı’ya göre, ilgili hüküm, işçinin çalışma yeri hakkında belirsizlik yaşamaması ve bu konuda doğabilecek uyuşmazlıkların önceden önlenmesi için getirilmiştir. Yoksa sözleşme serbestisi gereği bu yer, çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı değişiklik teşkil etmediği sürece, iş görülmeye başlandıktan sonra değiştirilebilir. **YAYVAK NAMLI**, s. 50.

¹²³⁸ **KUTLU/UÇAR**, s. 283. Her ne kadar Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde işverenin tele çalışanın çalışma mekânına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü düzenlenmemiş olsa da 6331 sayılı Kanunun 10. maddesinin işverence çalışma ortamında risk değerlendirmesi yapılmasını öngören 4. fıkrası ile 11. maddesinin yine işverence çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ve çevre şartları dikkate alınarak olası acil durumların önceden değerlendirilmesini ve bunların olumsuz etkilerini önleyici tedbirlerin alınmasını öngören 1. fıkrasının (a) bendi, burada da uygulama alanı bulmalıdır. Dolayısıyla işveren tarafından tele çalışmanın yapıldığı yerle ilgili iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmalıdır. **TOMBAŞ**, s. 319-320. Covid-19 pandemisi de dikkate alındığında doktrinde, kendisine getirilen bu yükümlülük sebebiyle işverence ancak uzaktan çalışma mekânının, çalışmaya uygun teknik koşulların tamamlanmasını sağlayacak ve bunun doğal bir sonucu olarak söz konusu mekânın salgından etkilenmesini önleyecek önlemlerin alınması durumunda, ilgili Yönetmeliğin belirttiği şekilde “*tamamlanmış*” olduğunun kabul edileceği belirtmiştir. **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 271. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer alan ilgili düzenleme ile verilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler sonucunda, uzaktan çalışma sözleşmesinde işverene işçinin özel hayatına müdahale etme yetkisi verilmiştir. **TOSUN**, s. 393.

değerlendirilebilir niteliktedir¹²³⁹. Zira tele çalışanın işi göreceği mekân, işçinin karşılaşılabileceği fiziksel ve psikolojik riskler gözetilerek hazırlanmalıdır. Bu düzenleme, işverene uzaktan çalışacak işçisinin çalışma ortamını önceden yapılacak düzenlemelerle iş görme edimini sunmaya uygun hâle getirme yükümlülüğü öngörüldüğü şeklinde yorumlanabilir¹²⁴⁰. Ancak, söz konusu düzenleme, ilgili Yönetmelik maddesinde yer alan “*gerekli olması hâlinde*” ifadesine karşın, buradaki gerekliliğin ne olduğunun yeterince açık olmaması ve nasıl bir düzenleme yapılacağını da açıklığa kavuşturmaması bakımından eksik niteliktedir¹²⁴¹. Bu bakımdan, işin görüleceği yeri belirleme yetkisinin bu istihdam modeliyle çalışacak olan işçide olduğu uzaktan çalışmada, işçinin çalışacağı ortamı işverene bildirmesi ve işverenin de bu bildirim doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli önlemleri önceden alması gerektiğine ilişkin açık bir düzenleme getirilmesi isabetli olacaktır¹²⁴².

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 6. maddesinde yer alan düzenleme doğrultusunda, tele çalışmada işin görüleceği mekâna ilişkin düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulünün işveren ile tele çalışan tarafından birlikte belirleneceği açıktır. Dolayısıyla, Alman Hukukunda kabul edilen ve işverenin işin çalışanın sağlığı ve güvenliği gözetilerek tasarlanmasını sağlama yükümlülüğü de dâhil olmak üzere ArbSchG ile düzenlenen tedbirlere ilişkin masrafların işveren tarafından işçiye yükletilemeyeceği gibi işçiyi tam anlamıyla güvenceye alan kesin bir hükme ilgili Yönetmelikte yer verilmediği görülmektedir. Bununla birlikte, tele

¹²³⁹ **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 49; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 109; **GÜRKAN**, s. 411. Tosun’a göre, mekân düzenlemesi iş sağlığı ve güvenliği sebepleriyle de yapılacak olup, ilgili hükümdeki düzenleme daha ziyade işin niteliğiyle ilgilidir. Yapılan iş gereği, evde bazı araç-gereçlerin, makinelerin kurulmasına ihtiyaç olabileceğinden yalnızca iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için değil, söz konusu teçhizatın amacına uygun olarak çalışması için de evde düzenleme yapılması gerekebilmektedir. Buna karşın, uzaktan çalışma talebinin işçiden gelmesi, işçinin işin ifası için evinde düzenleme yapılması gerektiğini ve bu düzenleme olmaksızın uzaktan çalışma yapılamayacağını bilmesi ya da bilecek durumda olmasına rağmen evinde düzenleme yapılmasına karşı çıkması, dürüstlük kuralına aykırı olacaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **TOSUN**, s. 394 vd.

¹²⁴⁰ **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 267.

¹²⁴¹ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1715; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 110. Akın’a göre, ilgili düzenlemeyle asıl amaçlanan, uzaktan çalışma konusu işin görüleceği mekânın işverence teknik imkânlarla kavuşturulmasıdır. Ancak, bu yerin işverenin beklediği hizmet kalitesine etki etmemesi de mümkün olup, böyle bir durumda işverenin böyle bir yükümlülük altında görülmesi beklenemeyecektir. Bu bakımdan, ilgili düzenlemede “*gerekli olması hâlinde*” ifadesine yer verilerek, bu gerekliliğin değerlendirilmesi işverene bırakılmıştır. **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 268.

¹²⁴² İşçi işverene çalıştığı mekânı bildirsin veya bildirmesin, her iki ihtimalde de işverenin sorumluluğunun kapsamı belirlenirken, somut olayın özellikleri dikkate alınmalı; işverenin gerekli eğitimi verip vermediği, bilgilendirmeyi yapıp yapmadığı, gerekli ekipman desteğini sağlayıp sağlamadığı incelenerek bir sonuca ulaşılmalıdır. **BEYTAR**, s. 359.

çalışanın iş görme edimini ifa edeceği mekânın işin görülmesine uygun şekilde ve iş sağlığı ve güvenliği normları dikkate alınarak düzenlenmesi de işin görülmesi için zorunlu harcamalar kapsamında olduğundan, ilgili Yönetmelik düzenlemesinin bu maliyetlerin tamamen veya kısmen tele çalışanın üzerinde bırakılabileceği şeklinde yorumlanması mümkün değildir¹²⁴³. Diğer bir ifadeyle, işveren yönetim yetkisine dayanarak ve tek taraflı olarak tele çalışanın bu maliyetleri karşılayacağını ya da tele çalışanın bunlara katılması gerektiğini düzenleyemeyecektir¹²⁴⁴. Zira 6098 sayılı Kanunun 414. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir¹²⁴⁵.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, uzaktan çalışma mekânının düzenlenmesine ilişkin ilgili Yönetmelik maddesi, özellikle evde tele çalışmaya ilişkin olarak iki açıdan isabetli gözükmemektedir. Buna göre ilk olarak, işin niteliği gereği özel olarak yapılması gereken mekânsal düzenlemelerin giderlerine tek başına işçinin katlanması doğru değildir¹²⁴⁶. İkinci olaraksa, tele çalışanın mevcut işinden ayrıldıktan sonraki iş ilişkilerinde de kullanmaya devam edebileceği birtakım yatırımların finansmanının eski işvereni tarafından sağlanması adil olmayacağından, tele çalışmanın yapılacağı mekânın düzenlenmesinden kaynaklanan maliyetlerin tek taraflı olarak işverene yükletilmemesi ve tarafların anlaşmasına bırakılması yerinde olmuştur.

F. Tele Çalışmanın Yapılamayacağı İşler

¹²⁴³ **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 49. Uzaktan çalışmada çalışma ortamının oluşturulmasına ilişkin maliyetlerden işverenin emredici hükümlerle sorumlu tutulması gerektiği yönünde bkz. **ÇIKAR**, s. 36. Gerçek'e göre, uzaktan çalışmanın yapılacağı mekâna ilişkin gerekli düzenlemeler işverenin yönetim ve gözetimine ilişkin olduğundan, bu maliyetlere işveren katlanmalıdır. **GERÇEK**, s. 63. Tele çalışmada zorunlu masrafların karşılanmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Böl .2, Kıs. II, Baş (B), Alt Baş. (2; b).

¹²⁴⁴ **GÜRKAN**, s. 412.

¹²⁴⁵ BYOD uygulamasına gidilen durumlarda da, işverenin işçinin işe özgülediği araca karşılık bir bedel ödemeyeceği hususunda tarafların anlaşması mümkün olmasına karşın, telefon ve internet gibi bağlantı *masraflarının* işverence karşılanması gerekmektedir. Örneğin, evde tele çalışan işçinin uygulama kapsamında kendi şahsi modemini işverenin işine tahsis etmesi ve bunun karşılığında kendisine bir karşılık ödenmeyeceği kararlaştırılabilir; ancak, iş için gerekli internet bağlantı "*masraflarına*" işçinin katlanacağına ilişkin anlaşma yapılamaz. Bununla beraber, bu bağlantı masraflarına işçinin kişisel kullanımı da dâhil olacağından, bağlantının ne kadarının iş görme ediminin ifasında kullanıldığının tespiti ve buna göre bir masraf paylaşımı yapılmalıdır. **CANİKLİOĞLU, Nurşen/SEÇKİN, Muhammed Türkalp**, "İş Araç ve Malzemelerinin İşçi Tarafından Temin Edilmesi ve İşveren Tarafından Ödenmesi Gereken Uygun Karşılık", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 51, 2023, s. 15.

¹²⁴⁶ **ERKAN ŞAHİN**, s. 90.

İşçinin uzaktan çalışmayla istihdamı bakımından hukukumuzda mutlak bir serbesti bulunmamakta olup, bazı işlerin söz konusu çalışma modeliyle ifası birtakım yasal düzenlemelerle açıkça yasaklanmıştır. Çalışmamızda daha önce de ifade ettiğimiz gibi¹²⁴⁷, uzaktan çalışma tele çalışma ve evde çalışmanın üst kavramını teşkil ettiğinden, uzaktan çalışmayla yapılması yasaklanan işlerin bu çalışma biçimleriyle de ifa edilemeyeceğinde şüphe bulunmamaktadır. Belirtmemiz gerekir ki, ilgili yasal düzenlemelerde genel olarak “uzaktan çalışma” yasaklandığı için konuyu yalnızca tele çalışma bazında değil, uzaktan çalışma bazında inceleme ihtiyacı hâsıl olmuştur¹²⁴⁸.

1. Yabancı Hukuk Sistemlerinde Uzaktan Çalışmanın Yapılamayacağı İşler

2020 yılında yapılan bir araştırmada, iş tanımlarının değerlendirilmesi yöntemiyle hangi mesleklerin uzaktan çalışma sistemine uygun olabileceği araştırılmış ve tahminde bulunmak suretiyle çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır¹²⁴⁹. Söz konusu araştırma sonucunda ABD’deki mesleklerin %37’sinin evden çalışmaya uygun olduğu saptanmıştır¹²⁵⁰. Yine aynı yıl içinde benzer yöntemle yapılan çeşitli araştırmalar sonucundaysa, Arjantin’de %26 ila %29 arasında, Uruguay’daysa %20 ila %34 arasında mesleğin “uzaktan çalışmaya”; İtalya’da¹²⁵¹ %24, Fransa’da %28,

¹²⁴⁷ Bkz. yukarıda, Böl. 1, Kıs. V, Baş. (B), Alt Baş. (2).

¹²⁴⁸ Yasal düzenlemelerde yer verilmemiş olmasına karşın, doktrinde, fabrikada, atölyede, belirli bir binada, depoda ya da taşıma aracında görülebilecek türden ve sağlık sektörü kapsamındaki işlerin (imalat, taşıma, güvenlik, temizlik, bakım, onarım, şoförlük, pilotluk vb.) evde tele çalışmaya uygun olmadığı; bu çalışma modelinin mavi yakalıları yerine beyaz yakalı işçiler için uygun olduğu ifade edilmektedir. Bkz. TUNCAY, Evden Çalışma, s. 28.

¹²⁴⁹ ÖZTÜRK İNAL, s. 80.

¹²⁵⁰ DINGEL, Jonathan I./NEIMAN, Brent, “How Many Jobs Can be Done at Home?”, White Paper, Chicago, Becker Friedman Institute for Economics at the University of Chicago, 2020, s. 4, https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf (E.T. 20.04.2023).

¹²⁵¹ İtalya’da 28.03.2022 tarihinde kabul edilen yasalar uyarınca, uzaktan çalışanlar için yeni bir vize kabul edilmiştir ve bu vize, 04.04.2024 tarihi itibarıyla “dijital göçebe vizesi” (digital nomad visa) adıyla uygulanmaya başlanmıştır. Ancak bu vize tüm uzaktan çalışanlar için değil, yalnızca gelişmiş teknolojik imkanlara sahip olan yüksek vasıflı uzaktan çalışanlar için öngörülmüştür. İtalya hükümetinin kararnamesi, dijital göçebeyi “İtalya’da ikamet etmese bile hem serbest meslek sahibi bir işçi hem de bir şirketin işbirlikçisi veya çalışanı olarak uzaktan çalışmalarına olanak tanıyan teknolojik araçları kullanarak yüksek nitelikli bir iş faaliyeti yürüten AB üyesi olmayan devletlerin vatandaşı” olarak tanımlamaktadır. Söz konusu vize uygulamasına ilişkin açıklamalar şu şekildedir: Mart 2024 itibarıyla, bu vizenin İtalya’daki sağlık masraflarına katılımdan muafiyet için gereken asgari seviyenin (ücretin) en az üç katı yıllık gelire sahip işçilere açık olduğu açıklandı ki bu rakam yıllık 28,000 €’nın biraz altına denk gelmektedir. İlgili vizeye başvuranların, kalacakları süre boyunca uygun konaklama yerlerine sahip olduklarını ve daha önce en az altı ay boyunca başka bir yerde dijital göçebe veya uzaktan çalışan olduklarını ispatlamaları; ayrıca, son beş yıl içinde kesin olmayan bir cezayla bile olsa

Almanya’da %29, İspanya’da %25, İsveç ve Birleşik Krallık’ta ise %31 oranında mesleğin “evde çalışmaya” uygun olduğu belirlenmiştir¹²⁵². Buna karşılık, yapılan araştırmalarda üretim ve makine operatörleri, montajcı veya servis ve satış elemanları gibi birtakım meslek gruplarının evden çalışmaya uygun olmadıkları; işgücü piyasa uzmanlarının ise evden çalışma olasılıklarının 0 ila %2 arasında olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla beraber, yönetici pozisyonunda çalışanlar bakımındansa bunların ancak yarısının evden çalışabileceği saptanmıştır¹²⁵³.

Koronavirüs pandemisinin ortaya çıkışı sonrasında, meslek gruplarının tele çalışmaya eğiliminin artmış olduğu ortadadır. 25.03.2020 tarihinde Arjantin’deki 250 şirkette yapılan bir anket sonucunda, şirketlerin %93’ünün tele çalışmayı koronavirüs pandemisine karşı bir politika olarak benimsediği görülmüştür¹²⁵⁴. Bununla birlikte, birçok şirket tele çalışmanın yararlarının farkındayken, bir kısım şirket bakımındansa bu çalışma modeline geçişte zorluk yaşanmaktadır. Örneğin, 07.04.2020 tarihli koronavirüs pandemisi acil durum kararının ilanından önce, Japonya CFO’lar birliği (Japan Association for Chief Financial Officers/ Japonya Mali İşler Müdürleri Birliği) tarafından 577 CFO ve finans müdürü ile yapılan bir ankette, katılımcıların %96’sı tele çalışmanın önemini kabul etmiş olmasına karşın, işletmelerin %31’inin belgelerin henüz dijitalleştirilmemesi ve tele çalışma için gerekli şirket içi kuralların ve prosedürlerin henüz hazır olmaması sebebiyle tele çalışma uygulamasına geçiş yapmaya uygun olmadığı sonucuna varılmıştır¹²⁵⁵.

ILO’nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinin 7. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal yasa ve yönetmeliklerin, evde çalışmanın özel nitelikleri dikkate alınarak bu çalışma biçimine de uygulanacağı ve bu yasal düzenlemelerin, sağlık ve güvenlik gerekçeleriyle hangi koşullar altında belirli nitelikte işlerin

bir suçtan hüküm giymemiş olmaları gerekmektedir. Bu vizeye ilişkin belgede, “*dijital göçebe - uzaktan çalışan*” yazacak ve ilgili vize bir yılı aşmayan bir süre için geçerli olup, gerekli koşullar devam ettikçe her yıl yenilenebilecektir. İlgili düzenlemeler sonucunda, uzaktan çalışmaya konu bir işten yıllık 28.000 Euro geliri olan yüksek vasıflı çalışanlara, bu vizeye başvurarak İtalya’da yaşama şansı tanınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.euroneews.com/travel/2024/04/08/italys-digital-nomad-visa-when-it-will-be-available-and-who-can-get-it-according-to-an-exp> (E.T. 11.04.2024).

¹²⁵² ILO (2020), Policy Brief, “Working from Home: Estimating the worldwide potential”, s. 1, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf (E.T. 20.04.2023).

¹²⁵³ ILO (2020), Policy Brief, s. 2.

¹²⁵⁴ ILO (2020), Policy Brief, s. 5.

¹²⁵⁵ ILO (2020), Policy Brief, s. 5; ÖZTÜRK İNAL, s. 81-82.

yapılmasının ve belirli tür maddelerin kullanımının evde çalışmada yasaklanabileceğini hüküm altına alması gerektiği ifade edilmiştir. Söz konusu Sözleşme hükmünün ilk şeklinde “*hangi koşullar altında*” belirli nitelikteki işlerde evde çalışma yapılmasının yasaklanabileceğine ilişkin bir ifade yer almamasına karşın, bazı ülkelerin konuya ilişkin olarak güncel bir liste tutmakta yaşadığı zorluklar sonucunda ilgili Sözleşme hükmü, belirli iş türlerinin yasaklanabileceği koşullara da atıfta bulunmuştur¹²⁵⁶.

Ayrıca, Cezayir, Fransa, İtalya, Haiti, Kuzey Makedonya, Filipinler, Slovenya ve Tayland gibi bazı ülkelerde, birtakım işlerin evde yapılmasının yasaklanabileceği özel olarak hüküm altına alınmıştır¹²⁵⁷. Alman Hukukunda da evde tele çalışmanın yalnızca bazı faaliyetler için uygun olduğu ifade edilmektedir¹²⁵⁸.

2. Türk Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Yapılamayacağı İşler

a. Genel Olarak

Hukukumuzda, kural olarak bütün işlerin niteliği elverdiği ölçüde¹²⁵⁹ uzaktan çalışma modeli uygulanarak ifa edilebileceği kabul edilmekle birlikte, bazı düzenlemelerle bu konuda birtakım istisnalar öngörülmüştür¹²⁶⁰. Nitekim Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işleri düzenleyen 13. maddesinin 1. fıkrasına göre, tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamayacaktır¹²⁶¹. Dolayısıyla, uzaktan çalışma modeliyle çalışan

¹²⁵⁶ ILO (2021), dn.132, s. 226.

¹²⁵⁷ Yabancı ülke hukuklarında evde çalışmanın yapılamayacağı işler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZTÜRK İNAL, s. 82-83; ILO (2021), s. 199.

¹²⁵⁸ WANK, Telearbeit, s. 230.

¹²⁵⁹ Örneğin, inşaatçı çalışan işçilerin fiziken şantiye alanında bulunması gerekirken, evlerin tasarımını yapan bir mimarın uzaktan çalışması mümkündür. Dolayısıyla, mevzuatta sayılan istisnalar dışında bir işin uzaktan çalışma ile ifa edilip edilemeyeceğinin belirlenmesi bakımından kesin sınırlar çizilmemeli ve somut olayın özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır. KARA, s. 40.

¹²⁶⁰ ÖZTÜRK İNAL, s. 84; KARA, s. 39.

¹²⁶¹ Tuncay’a göre, ilgili düzenleme ile tehlikeli işlerin eve taşınıp, evdekilerin hayatının riske atılamayacağı ifade edilmek istenmiştir. TUNCAY, Evden Çalışma, s. 35. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde tehlikeli işlerin uzaktan çalışma ile yapılamayacağının hükme bağlanmış olmasının, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında oldukça isabetli bir karar olduğu yönünde bkz.

işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından risk ve tehlike oluşturacak bazı işleri evlerinden veya işi gördükleri başka mekânlardan yapmaları hukuken önlenmiştir¹²⁶². Ayrıca, söz konusu maddenin 2. fıkrasında, kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerinden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağını birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirleneceği öngörülmüştür.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 13. maddesindeki ilgili düzenleme, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 7. fıkrasında yer alan *“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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”* hükmüne dayanılarak getirilmiştir. Yönetmelikteki ilgili düzenlemenin ilk fıkrasında mutlak uzaktan çalışma yasakları düzenlemişken, ikinci fıkrasında ise takdiri uzaktan çalışma yasakları düzenlenmiştir¹²⁶³.

b. Mutlak Uzaktan Çalışma Yasakları

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışmanın yasaklandığını öngören 13. maddesinin 1. fıkrasının, amir

TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA, s. 1533-1534. Tosun’a göre, ilgili Yönetmelikte uzaktan çalışma yapılamayacak işlerin kısıtlı tutulmuş olması ile uzaktan çalışmanın yaygınlaştırılmasının amaçlandığı ifade edilebilir. **TOSUN**, s. 393. Gelişen teknoloji çerçevesinde insan sağlığını da koruyabilmek adına uzaktan çalışma kavramının tamamı için öngörülen bu yasağın isabetli olmadığı; günümüzde özellikle tıp alanında yaşanan uzaktan tanı ve tedavi, tele cerrahi gibi gelişmelerin de bu görüşü destekleyici olduğu; bilgi ve iletişim teknolojisi ve robotik alanındaki gelişmeler sonucunda, tehlikeli ve radyoaktif maddelerle yapılan ya da biyolojik etkenlere maruz kalma ihtimalinin olduğu işlerde uzaktan çalışma yapılmasının iş sağlığı ve güvenliği açısından daha avantajlı dahi olabileceği yönünde bkz. **GERÇEK**, s. 62. İlgili Yönetmelik maddesi uyarınca, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasının mümkün veya yeterli olmadığı işlerde uzaktan çalışma yapılması olanaklı değildir. **GÜÇLÜ**, s. 95.

¹²⁶² **ÖZTÜRK İNAL**, s. 108.

¹²⁶³ Akın’a göre, gerek 177 sayılı ILO Sözleşmesinin evde çalışma bakımından hangi tür maddelerin kullanımının ve hangi işlerin yasaklanacağını açıkça belirtileceğini öngören 7. maddesinde gerekse Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 13. maddesinde yer alan düzenlemeler, uzaktan çalışmayı engelleyen hükümler olduğu için pandemi koşulları altında da farklı bir uygulamaya imkân vermemektedir. **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 285.

(emredici) bir hükmü teşkil ettiği ortadadır¹²⁶⁴. Söz konusu hükümle getirilen düzenleme, kanaatimizce yerinde bir düzenlemedir. Zira her ne kadar bağımlılık unsuru uzaktan çalışmada da varlığını korumakta olsa da bu çalışma biçiminde tipik bir iş ilişkisine göre bağımlılık daha zayıftır ve dolayısıyla işverenin denetim gücü de zayıflamaktadır¹²⁶⁵. Bu doğrultuda, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini eksiksiz şekilde almaması ya da denetimde yaşanacak bir aksaklık hâlinde, ilgili hükümde sayılan işlerin görülmesinde yaşanan herhangi bir problem sonucunda gerek çalışan ve işveren gerekse toplum ve çevre bakımından çok büyük zararların meydana gelmesi kuvvetle muhtemeldir¹²⁶⁶. Nitekim Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik¹²⁶⁷ ve Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik¹²⁶⁸ kapsamında, işverenlere kimyasal işlerde çalışanların söz konusu maddelere maruziyetini önlemek ve en aza indirmek, bu maddelerden korunmasını sağlamak ile çalışanın işyerindeki biyolojik etkenlere maruziyetinden kaynaklanan veya kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik risklerini önlemek amacıyla birçok yükümlülük getirilmiştir¹²⁶⁹. İşverene getirilen bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi bakımından da işyerinde çalışan işçi ile uzaktan çalışan işçi arasında büyük bir fark olacağı ve uygulamada sorunlar meydana geleceği açıktır.

Kanaatimizce, hukukumuzda uzaktan çalışanın iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli ve yeterli yasal düzenlemeler yapılmadıkça, biyolojik açıdan risk taşıyan bu tip işlerde uzaktan çalışmanın uygulanmaması isabetli olacaktır. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, ilgili düzenlemede esas itibarıyla uzaktan çalışma alanları sınırlandırılmış değildir. Zira söz konusu görüş uyarınca, yapılan incelemeler dikkate alındığında, radyoaktif maddelerin ve kimyasalların (özellikle de tehlikeli

¹²⁶⁴ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 139; **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 52; **ÇÖPOĞLU**, s. 96. Özellikle kimyasal, kanserojen gibi tehlikeli maddelerin üretilmesi, işlenmesi, depolanması gibi işlerin taşıdığı riskler nedeniyle uzaktan çalışmanın kapsamı dışında bırakıldığı yönünde bkz. **ALPER/KILKIŞ**, s. 50.

¹²⁶⁵ **KARA**, s. 17-18.

¹²⁶⁶ Üner'e göre de ilgili Yönetmelik maddesinde sayılan işler tehlikeli sınıfta yer almakta ve bu işlerde iş kazalarının meydana gelme ihtimali yüksek olduğundan, tele çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yaşanan sıkıntılar da dikkate alındığında, bu işlerin tele çalışmanın kapsamı dışında tutulması isabetli olmuştur. **ÜNER**, s. 135.

¹²⁶⁷ Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 12.08.2013-S. 28733)

¹²⁶⁸ Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (RG. 16.06.2013-S. 28678)

¹²⁶⁹ Söz konusu yükümlülüklerle ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **ÖZTÜRK İNAL**, s. 84-86.

olanların) bir üretim ilişkisi ile bağdaştırılması çok güçtür¹²⁷⁰. Doktrinde yer alan aksi görüşe göreyse, kanun ve yönetmeliklerde uzaktan çalışmaya yönelik bu gibi sınırlamaların getirilmesi isabetli değildir¹²⁷¹. Zira bu görüşe göre, işçinin işyerindeki fiziksel varlığına bağlı olarak yapılan tüm işler haricinde uzaktan çalışmanın yasal olarak sınırlandırılması ve engellenmesi yerinde olmayıp, uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler işveren tarafından takdir edilmelidir.

c. Takdiri Uzaktan Çalışma Yasakları

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 13. maddesinin 2. fıkrasında yer alan ve kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerinden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağının birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirleneceğini öngören düzenleme ile takdiri uzaktan çalışma yasaklarının düzenlendiği görülmektedir. Belirtmek gerekir ki, ilgili maddede yer alan “*milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetler*” ifadesi ile anlaşılması gereken, yüksek teknoloji gerektiren ar-ge faaliyetleri, bilişim teknolojileri ve savunma sanayi gibi işlerdir¹²⁷².

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer alan takdiri uzaktan çalışma yasaklarına ilişkin hükmün yerinde olup olmadığı tartışmalıdır. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, söz konusu düzenleme ile hizmetten sorumlu veya hizmeti alan kamu kurumuna takdir yetkisi verilmesi isabetli bir yaklaşımı teşkil etmekte olup, aynı yaklaşım bu maddenin 1. fıkrası bakımından da öngörülmelidir¹²⁷³. Doktrinde yer alan diğer bir görüş uyarıncaysa, kamu kurum ve kuruluşlarına ilişkin kararın, ilgili kuruluşa bırakılmış olmasının yerinde olmasına rağmen bu kararın sorumlu kişilerin inisiyatifine bırakılması farklı sorunlara yol açabilir¹²⁷⁴. Zira milli güvenlik açısından hassas ve stratejik veriler ile çalışmak durumunda kalacak olan işçinin, bu bilgiyi ne oranda

¹²⁷⁰ HEKİMLER, Home Office, s. 229; HEKİMLER, Değerlendirme, s. 106.

¹²⁷¹ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 19.

¹²⁷² ÖZTÜRK İNAL, s. 88

¹²⁷³ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 19.

¹²⁷⁴ HEKİMLER, Home Office, s. 229; HEKİMLER, Değerlendirme, s. 106.

işyeri dışına çıkartılabileceğinin kararı da kamu kurum ve kuruluşunun yetkisi kapsamında verilecektir.

II. Tele Çalışmada Tarafların Hak ve Borçları

Çalışma konumuz bakımından ele alınması gereken bir başka önemli husus da tarafların tele çalışma sözleşmesinden doğan hak ve borçlarıdır. 6098 sayılı Kanun kapsamında evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler özel olarak düzenlenmiştir. Tele çalışma bakımından ise bu şekilde bir düzenleme mevcut olmadığından, tele çalışanın borç ve yükümlülükleri iş sözleşmesine dayanarak çalışan diğer işçilerden kural olarak bir farklılık göstermemektedir¹²⁷⁵. Ancak işin geleneksel anlamda işyeri dışında görüldüğü esnek ve atipik bir istihdam modeli olması sebebiyle, bu çalışma biçiminde tarafların hak ve borçlarının zaman zaman özellik gösterdiği görülmektedir. Tele çalışma bakımından esas açıklığa kavuşturulması gereken ve bizim de çalışmamızda üzerinde ağırlıkla durmayı tercih ettiğimiz hususlar da tele çalışma sözleşmesinde tarafların hak ve borçlarının özellik gösterdiği durumlardır.

A. Tele Çalışanın Borçları

1. İş Görme Borcu

a. Genel Olarak

İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu, iş görme (hizmet etme) borcudur ve bu borç, aynı zamanda iş sözleşmesinin asli unsurlarındandır¹²⁷⁶. İşçinin iş görme borcu, uzaktan çalışma sürecinde de bu çalışmanın özelliklerine uygun olarak devam etmektedir¹²⁷⁷. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işçinin iş görme borcu, işin özenle ve bizzat görülmesi şeklinde alt borçları içermektedir¹²⁷⁸. İşçi sıfatını haiz olan tele

¹²⁷⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 240; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 292; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 44; TOMBAŞ, s. 311; BALKIR GÜLEN, s. 43; FIRAT, s. 67; İNCİROĞLU, s. 221.

¹²⁷⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 302; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 116; SÜMER, s. 67; AKYİĞİT, Bireysel, s. 188; UŞAN, İş, s. 116; KORKMAZ/ALP, s. 141; ALPER/KILKIŞ, s. 59; ŞAKAR, s. 61.

¹²⁷⁷ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 29.

¹²⁷⁸ ŞAKAR, s. 61 vd.; ÖZKAN, s. 123. Doktrinde, özen borcunun hukuki niteliği bakımından tali bir yükümlülük olduğuna, sadakat borcunun somutlaşması olduğuna, edim yükümünün bir parçası

çalışanın da işi özenle ve bizzat ifa etmekle yükümlü olduğu ortadadır¹²⁷⁹.

4857 sayılı Kanunda yer alan iş sözleşmesi tanımı doğrultusunda “iş”, “bir kimsenin iktisadi yönden iş olarak değerlendirilen her türlü çalışması”nı ifade etmekte olup, bu çalışmanın bedenen, fikren veya hem bedenen hem de fikren olması olasıdır¹²⁸⁰. Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda, üretimde bedensel emeğin yerini zihinsel emek almaya başlamıştır. Bu bakımdan, teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı yeni çalışmalar da bu kapsamda “iş” olarak değerlendirilmelidir¹²⁸¹. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 5. maddesinin 2. fıkrasında, uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alacak unsurlar arasında, ifa edilecek işin tanımı da sayılmıştır. Böylelikle isabetli olarak, uzaktan çalışanın ifa edeceği işin sınırları belirlenmiş ve uzaktan çalışana iş görme borcunun kapsamına yönelik ispat kolaylığı sağlanmıştır¹²⁸².

Tele çalışanın iş görme borcuna aykırı davranması durumundaysa, 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasının (h) bendi uyarınca, işveren tele çalışanın iş sözleşmesini haklı sebeple derhâl feshedebilecektir¹²⁸³.

b. Özenle İş Görme

aa. Çerçeve Anlaşma Kapsamında

olduğuna ilişkin çeşitli teoriler bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **ARSLAN ERTÜRK, Arzu**, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Ali GÜZEL, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007, s. 264 vd. Doktrinde yer alan hâkim görüşe göreyse, işçinin özen borcu, 6098 sayılı Kanunun 396. maddesinde “*sadakat borcu*” ile birlikte düzenlenmiş olsa da bu borç esas olarak “*iş görme borcu*” ve diğer borçlar ile ilgilidir. Diğer bir ifadeyle, iş görme borcunu tamamlayan bir yükümlülüktür. **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 359; **NARMANLIOĞLU, Ünal**, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2014, s. 249; **AKYİĞİT**, Bireysel, s. 192; **DURSUN ATEŞ, Sevgi**, İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara, Seçkin, 2019, s. 140; **ÖZKAN**, s. 135-136; **ALTUN**, s. 74. Kanaatimizce de işçinin özen borcu iş görme borcunun bir parçası niteliğinde olduğundan, tele çalışanın işi özenle görme borcu, iş görme borcu kapsamında değerlendirilmiştir.

¹²⁷⁹ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 232; **SENYEN KAPLAN**, s. 161.

¹²⁸⁰ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 173; **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 237; **AYDIN**, Bireysel, s. 107; **SOYSAL**, s. 153; **BOZKURT**, s. 45; **ÖZKAN**, s. 56-57.

¹²⁸¹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 98; **SOYSAL**, s. 153.

¹²⁸² **ÖNCÜ**, s. 59-60.

¹²⁸³ 4857 sayılı İş Kanunu m. 25/II-(h): “*Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hâllerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir: ... II-h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etmesi...*”.

İşçi, iş görme edimini yerine getirirken özenli davranmak zorundadır¹²⁸⁴. Özen borcu, işçinin işin görülmesi sırasında gereken tüm dikkati göstermesi, mesleki bilgisini, fikri ve bedeni yeteneklerini gerektiği şekilde kullanması anlamına gelmektedir¹²⁸⁵. Gösterilecek özenin derecesi belirlenirken yapılacak işin özellikleri, tehlikeli bir iş olup olmaması, uzmanlığı ve özel bir eğitimi gerektirip gerektirmemesi gibi objektif kriterlerin yanı sıra, işçinin eğitim durumu, kültürel yapısı, kıdemi, yaşı gibi bazı sübjektif ölçütler de esas alınacaktır¹²⁸⁶.

Çerçeve Anlaşmada da işçinin özenle iş görme borcuyla ilişkili birtakım düzenlemelere yer verilmiştir. Söz konusu Anlaşmanın 7. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, tele çalışan kendisine tahsis edilen malzemeyi özenle kullanacak ve internet üzerinden yasadışı materyal toplayamayacak veya dağıtamayacaktır. İlgili Anlaşma maddesinin 5. fıkrasıdaysa, tele çalışan tarafından kullanılan ekipman ve verilere ilişkin kayıp ve hasarlardan, işverenin ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmeleri uyarınca sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeyle, tele çalışma araçlarının çalınmasından, kaybindan veya zarar görmesinden doğacak sorumluluğun kural olarak işverenin üzerinde olduğu kabul edilmiştir¹²⁸⁷.

ETUC tarafından hazırlanan kılavuzda “*ekipman*” kavramının, tele çalışmanın görevlerini yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyduğu her şey anlamına geldiği ve tele çalışanın yaptığı işe göre ne tür bir ekipmana ihtiyaç duyduğunun belirleneceği ifade edilmiştir. Yine bu kılavuzda, tele çalışanların modern donanım ve yazılımlara sahip olma hakkının bulunduğunu belirten bir maddenin Çerçeve Anlaşmaya eklenmesinin gerekliliğinin tartışıldığı ve hâlihazırda ilgili Anlaşmada tele çalışanlara işverenin işyerindeki diğer karşılaştırılabilir işçiler gibi davranılacağı öngörüldüğünden nihayetinde böyle bir maddenin bulunmamasına karar verildiği belirtilmiştir. Ayrıca

¹²⁸⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 305; SOYSAL, s. 158; CİVAN, s. 554.

¹²⁸⁵ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 305; GÜNAY, s. 293.

¹²⁸⁶ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 118; AYDIN, Bireysel, s. 203; SENYEN KAPLAN, s. 230-231; AKYİĞİT, Bireysel, s. 192; GÜNAY, s. 294; ÖZKAN, s. 137.

¹²⁸⁷ ALP, Tele Çalışma, s. 834. Benzer düzenlemelere toplu iş sözleşmelerinde de yer verildiği görülmektedir. Örneğin, Belçika’da yapılan 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin 12. maddesinde, tele çalışanın kendisine sağlanan ekipmana gereken özeni göstereceği ve işin tanımıyla ilgili olmayan hiçbir materyali internet üzerinden toplamayacağı veya yaymayacağı; 11. maddesindeyse, tele çalışma sırasında tele çalışan tarafından kullanılan ekipman ve verilerin kaybolması veya zarar görmesiyle ilgili masraflardan işverenin sorumlu olacağı ifade edilmiştir.

ilgili kılavuzda, müzakereler esnasında “sorumluluk” konusu üzerinde uzun tartışmalarda bulunulduğu ve tartışmanın arka planının şu şekilde olduğu ifade edilmiştir: *“Tele çalışan işverenin işyerinden uzakta, ancak yine de bir çalışma yerinde çalışmaktadır. Bu yer evinde, telekotajda ya da başka bir yerde olabilir, ancak her durumda işverenin geleneksel anlamdaki diğer işyerleriyle aynı ya da benzer kurallara tabidir. İşveren, tele çalışma yeri (tele çalışanın iş görme edimini ifa ettiği yer) bakımından da kendi klasik anlamdaki işyerlerinde işin görüldüğü yerlerden sorumlu olduğu şekilde sorumludur. İşverenin bu sorumluluğu, işçi ihmali suretiyle sebep olmadığı sürece, işyerinde meydana gelen her şeyi, örneğin iş ekipmanına verilen her türlü zararı kapsar ve aynı ilke tele çalışma yeri için de geçerlidir. Çerçeve Anlaşmaya göre ana kural, işverenin ulusal kurallara uygun olarak ekipman ve verilere yönelik kayıp ve hasar masraflarına ilişkin sorumluluğa sahip olmasıdır. Bu yasal sorumluluk kavramı, ulusal yasal çerçeveye göre tanımlanmalıdır. Tele çalışan kendisine sağlanan ekipmana iyi bakar, ki bu da işyerindeki herhangi bir çalışanın normal yükümlülüğüdür. Ayrıca, tele çalışanın internet üzerinden yasadışı materyal dağıtmasına veya toplamasına izin verilmez.”*¹²⁸⁸.

bb. Türk Hukukunda

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 7. maddesinin 2. fıkrasında, mal ve hizmet üretimi için işverence sağlanacak malzeme ve iş araçlarına ilişkin kullanım esasları ile bakım ve onarım koşullarının açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirileceği öngörülmüştür¹²⁸⁹. Buna karşın, uzaktan çalışanın özenle iş görme borcuna ilişkin bir düzenlemeye verilmemiştir. Hukukumuzda, ilgili Yönetmeliğe benzer şekilde, konuya ilişkin diğer yasal düzenlemelerde de tele çalışanın özen borcuna ilişkin özel bir hüküm bulunmamaktadır.

Hukukumuzda 6098 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde mülga 818 sayılı Kanunun¹²⁹⁰ 322. maddesinde, “İşçi parça üzerine yahut götürü

¹²⁸⁸ ETUC interpretation guide, s. 16-19.

¹²⁸⁹ İlgili Yönetmelik hükmü gereği, Covid-19 pandemisi döneminde, tele çalışanın kullanacağı iş araçlarını kendisi tedarik eden işveren, bu dönemde söz konusu araçların hijyenine ilişkin tedbirleri de almakla yükümlüdür. Aksi hâlde, malzeme ve araç temini sürecinde maruz kalınacak Covid-19 teması ve bundan kaynaklı zararlardan, uygun nedensellik bağı kurulabileceği için sorumlu tutulabilecektir. AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 275.

¹²⁹⁰ 22.04.1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu (RG. 29.04.1926-S. 359).

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.” ifadesini yer verilmiş idi. Söz konusu dönemde, doktrinde, işverenin gözetimi altında çalışmayanların iş görme edimini ifaları ve işverence sağlanan malzemeyi kullanmasına ilişkin sorumlulukları için eser sözleşmesi hükümlerinin kıyasen uygulanacağına ilişkin söz konusu maddenin, çevrim dışı (offline) tele çalışanları da kapsayacak şekilde, evde çalışanlar için de geçerli olduğu ileri sürülmüş idi¹²⁹¹. Mülga Kanunun evde tele çalışanlara da uygulanacağı öngörülen eser sözleşmesine ilişkin 357. maddesinin 2. fıkrasında, *“Malzeme iş sahibi tarafından verilmiş ise, müteahhit, onları layık olan bütün ihtimam ile kullanmak ve bundan dolayı hesap vermek ve artanı iade etmekle mükelleftir.”* ; 3. fıkrasıdaysa, *“İş devam ettiği sırada, iş sahibinin, verdiği malzemenin veya gösterdiği arsanın kusurlu olduğu anlaşılır yahut imalatın noktası noktasına muntazaman icrasını tehlikeye koyacak diğer bir hal hadis olursa müteahhit, iş sahibini bundan derhal haberdar etmeğe mecbur aksi takdirde bunların neticelerini tahammül etmekle mükelleftir.”* ifadelerine yer verilmiş idi. Aynı düzenlemeye yürürlükteki 6098 sayılı Kanunun 472. maddesinde de yer verildiği görülmektedir. Yine mülga Kanun döneminde doktrinde yer alan aksi görüş ise, mülga Kanunun 322. maddesinin dar yorumlanması ve evde çalışmayla sınırlı olarak uygulanması gerektiğini ileri sürmüştü¹²⁹².

Mülga Kanun döneminde ortaya çıkan tartışmaların günümüzde sona erdiği söylenebilir. Öyle ki 6098 sayılı Kanunda, mülga Kanunun 322. maddesine benzer bir düzenlemenin bulunmaması ve yürürlükteki Kanunun 464. maddesinde evde hizmet sözleşmesinde işçinin özen borcunun özel olarak düzenlenmiş olması sebebiyle, 6098 sayılı Kanunun 464. maddesinin tele çalışanlar için de kıyasen uygulanıp uygulanamayacağı sorusu akla gelebilir¹²⁹³. Ancak kanaatimizce, bu soruya olumlu cevap vermek mümkün değildir. Zira ilgili Kanun maddesi uyarınca;

¹²⁹¹ **SOYSAL**, s. 159; **ENGİN, Murat**, “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, 2000, s. 170, s. 278. İlgili maddenin evde çalışanlara da kıyasen uygulanması gerektiği yönünde ayrıntılı bilgi için bkz. **ENGİN, Murat**, “Türk İş Hukukunda Yeni İstihdam Türleri ve İşin Düzenlenmesinde Esneklik (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 137 vd.

¹²⁹² **CİVAN**, s. 554.

¹²⁹³ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1428.

“Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür.

İşçi işi görürken, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlerse, durumu hemen işverene bildirir ve işe devam etmeden önce, onun talimatını bekler.

İşçi, kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hâle getirirse, işverene karşı onun kullanılmaz hâle geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumludur.” Görüldüğü gibi, işçi bakımından 6098 sayılı Kanunun genel hizmet sözleşmesinde özen borcuna ilişkin 396. maddesinde yer alan düzenlemeden çok daha ağır bir sorumluluk öngören ilgili Kanun maddesinin, kıyasen tele çalışanlara da uygulanması mümkün değildir. Zira tele çalışma, 4857 sayılı Kanunda düzenlenmiş olup, bu Kanunda hüküm bulunmadığı durumlarda öncelikle 6098 sayılı Kanunun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri değil, genel hizmet (iş) sözleşmesine ilişkin hükümleri (m. 396 vd.) ve genel hükümler uygulanmalıdır¹²⁹⁴.

6098 sayılı Kanunun 396. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, *“İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.”* İlgili maddenin 2. fıkrasına göreyse, *“İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bununla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.”* 6098 sayılı Kanunun 396. maddesinde yer alan düzenlemeler doğrultusunda, işyerinde çalışan işçi gibi uzaktan çalışan işçi de çalışması sırasında kendisine verilen malzeme ve araç gereç ile bunlara ilişkin sistemleri özenli kullanmak durumundadır¹²⁹⁵. Bu doğrultuda, tele çalışan kendisine emanet edilen dijital sistemlere zarar vermemek ve mevcut sistemi en iyi şekilde kullanmakla yükümlüdür¹²⁹⁶. Örneğin, evde tele çalışan, kendisine tahsis edilen iş bilgisayarını işverenin kullanım talimatları doğrultusunda özenle kullanmakla

¹²⁹⁴ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1428-1429; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 117; **AYDINÖZ**, s. 141, s. 144. Öğretide Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara da, uzaktan çalışan işçilerin özen yükümlülüğünü 6098 sayılı Kanunun 396. maddesi kapsamında açıklarken, evde hizmet sözleşmesine ilişkin özen borcu için ilgili Kanunun 464. maddesinin uygulanacağını belirtmek suretiyle bu ayrımı yapmaktadır, **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ ÖZKARACA**, s. 233.

¹²⁹⁵ **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 273; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 101-102; **PEHLİVAN**, s. 254.

¹²⁹⁶ **SOYSAL**, s. 159.

yükümlüdür¹²⁹⁷. Bununla birlikte, özellikle evde tele çalışma bakımından, tele çalışanın iş görme edimini evde ifa etmesi sebebiyle meydana gelebilecek küçük eksiklik ve aksaklıkların, özen borcunun ihlâli olarak değerlendirilmemesi isabetli olacaktır¹²⁹⁸.

Hukukumuzda, tele çalışanın kendisine temin edilen araç ve malzemelerini yaptığı işin gereklerine uygun şekilde dikkat ve özen yükümlülüğü çerçevesinde kullanması gerektiği; özensiz kullanımı ile internet kullanımında hukuka aykırı davranışları nedeniyle doğacak zarardansa, kusuru oranınca sorumlu olacağı kabul edilmektedir¹²⁹⁹. Zira işçinin özen borcuna aykırı davranması bakımından evde tele çalışma da dâhil olmak üzere tele çalışmanın türü bir özellik arz etmemektedir ve tele çalışma sözleşmesi de başlı başına bir iş sözleşmesi türü olduğundan 6098 sayılı Kanunun 400. maddesi uygulama alanı bulmalıdır¹³⁰⁰. İlgili Kanun maddesinin 1. fıkrası uyarınca, *“İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur.”*. Söz konusu Kanun maddesinin 2. fıkrasına göreyse, bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulmaktadır. Örneğin evde tele çalışanın özen borcuna aykırılıktan doğan sorumluluğunun kapsamı belirlenirken, işveren tarafından sağlanan malzemenin tehlike yaratmayacak ve işe uygun nitelikte olması, işveren tarafından bunların düzenli bakımının ve tamirinin yaptırılması, tele çalışanın sorumluluk konusunda eğitilip bilgilendirilmiş olması, evde tele çalışma uygulamasına geçiş bakımından işverenin tele çalışanın ev ortamını araştırmış olması gibi hususlar dikkate alınmalıdır¹³⁰¹.

¹²⁹⁷ Örneğin, tele çalışanın işverenin izni olmaksızın yüklediği bir program nedeniyle iş görmesi amacıyla kendisine tahsis edilmiş olan bilgisayara virüs bulaşmasına yol açması, özen borcunun ihlâli olarak kabul edilebilir. ÜNER, s. 131.

¹²⁹⁸ HEKİMLER, Home Office, s. 232; AKIN, Covid-19, s. 41.

¹²⁹⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 834; BEYTAR, s. 375-376; BOZKURT, s. 52-53; ÖZTÜRK İNAL, s. 117.

¹³⁰⁰ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 199; ÇÖPOĞLU, s. 27.

¹³⁰¹ ALP, Tele Çalışma, s. 834; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 71; AYDINÖZ, s. 145; ÇÖPOĞLU, s. 100. Çerçeve Anlaşma ve paralelindeki bazı toplu iş sözleşmeleri ve ulusal düzenlemelerde öngörülen işçinin kusur oranına bakılmaksızın malzeme ve ekipmandaki hasar veya kayıptan sorumlu olmayacağı yaklaşımının aksine, işçinin varsa kusuru ile orantılı şekilde malzeme ve iş araçlarındaki hasarı tazmin etmesinin daha adil bir yaklaşım olacağı yönünde bkz. GERÇEK, s. 69. Seçkin’e göre, tele çalışmada işçinin işverene verdiği zararın tespitinin 6098 sayılı Kanunun genel hüküm niteliğini haiz 400. maddesi kapsamında yapılması gerekirken, geleneksel evde

İşçinin özenle iş görme borcuna aykırı davranmasının yaptırımına, 4857 sayılı Kanunda düzenlenmiştir¹³⁰². İlgili Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasının (ı) bendi uyarınca, “işçinin kendi isteği veya savsakması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması”, işçinin iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle derhâl feshedilmesi sebepleri arasında sayılmıştır. 6098 sayılı Kanunda yer alan işçinin özenle iş görme borcuna ilişkin diğer düzenlemeler bulunmasaydı dahi, yalnızca 4857 sayılı Kanundaki bu hükümden de tele çalışanın söz konusu borcunun bulunduğu sonucuna ulaşılabilir idi¹³⁰³. Nitekim söz konusu düzenleme, işçinin özen borcunun 4857 sayılı Kanunda somutlaştığı durumlardan birini teşkil etmektedir¹³⁰⁴. İlgili madde hükmü doğrultusunda, tele çalışanın örneğin tele çalışma merkezinde kendisine işveren tarafından temin edilen bilgisayarı ve diğer araç gereçleri otuz günlük ücret tutarının üstünde bir tutara denk gelecektir şekilde hasara ve kayba uğratması durumunda, işveren tele çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle derhâl feshedebilecektir¹³⁰⁵. İşçinin özenle iş görme borcunun 4857 sayılı Kanunda somutlaştığı bir başka düzenlemeye, ilgili Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasının (h) bendi olup, buna göre “İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” hâlinde işveren işçinin iş sözleşmesini

çalışma bakımından bu tespit ilgili Kanunun özel hüküm niteliğini haiz 464. maddesi kapsamında yapılmalıdır. Diğer bir ifadeyle, evden çalışmada işçi tüm kusur derecelerinde işverene karşı sorumlu olurken, tele çalışmada 6098 sayılı Kanunun 400. maddesinin 2. fıkrasında öngörülmüş olan sınırlamalar (işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi, işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri) dikkate alınacaktır. **SEÇKİN**, s. 66-67, s. 70.

¹³⁰² Özen borcuna aykırılığın yaptırımı hakkında bkz.

ÇELİK/CANIKLIOĞKU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 310 vd.; **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 360-363; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 147-148.

¹³⁰³ **CİVAN**, s. 558; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 117. Doktrinde Gerçek’e göre, 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasının (ı) bendinin ve 6098 sayılı Kanunun 400. maddesinin tele çalışmada da uygulama alanı bulabileceği dikkate alındığında, 6098 sayılı Kanunun 464. maddesinin işçinin kendisine teslim edilen malzeme veya iş araçlarını kendi kusuruyla kullanılmaz hâle getirmesi durumunda, işverene karşı onun kullanılmaz hâle geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumlu olacağını öngören 3. fıkrasının tele çalışmada kıyasen uygulanmasına gerek bulunmamaktadır. **GERÇEK**, s. 68-69. Uzaktan çalışan işçinin şirket bilgisayarındaki bilgileri kendi kişisel bilgisayarına taşımasının yahut başka taşınabilir aygıtta kaydetmesinin; uzaktan çalışma kapsamında kendisine verilen akıllı telefon, tablet, bilgisayar gibi araçları kendisi dışında başka bir kişiye kullandırmasının özen borcunun ihlali sonucu derhal fesih için haklı neden teşkil edebileceği yönündeki görüşü için ayrıca bkz. **YILDIRIM**, s. 131-132.

¹³⁰⁴ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 102.

¹³⁰⁵ **SOYSAL**, s. 158.

haklı nedenle derhal feshedebilir¹³⁰⁶. Bu bakımdan, işi özenle ifa yükümlülüğü hatırlatıldığı hâlde işi ifa ederken özen göstermeyen tele çalışanın iş sözleşmesi, ortaya çıkan zararın miktarı otuz günlük ücretini aşmasa dahi, bu fıkra hükmü uyarınca işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilecektir¹³⁰⁷.

c. Bizzat İş Görme

İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu işin görülmesi borcu olmakla birlikte, iş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran ve işçinin kişiliğini ön plana çıkaran niteliği gereği işçi kural olarak bu borcu “bizzat” ifa etmekle yükümlüdür¹³⁰⁸. Zira 6098 sayılı Kanunun 395. maddesinde “Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.” ifadesine yer verilmiştir. Yine, 6098 sayılı Kanunun 440. maddesinde, iş sözleşmesinin işçinin ölümüyle kendiliğinden sona ereceğinin düzenlenmiş olması da iş sözleşmesinin işçinin kişiliğinin ön planda olduğu bir sözleşme niteliğini haiz olduğunu göstermektedir. İlgili madde hükmü doğrultusunda, tele çalışma sözleşmesinin tarafları, tele çalışanın ölümü hâlinde iş görme borcunun tele çalışanın mirasçılara geçeceğine dair bir düzenleme yapsalar dahi, bu düzenleme geçerli olmayacaktır¹³⁰⁹.

Tele çalışanın da işçi sıfatını haiz olduğu dikkate alındığında, işi bizzat ifa etmekle yükümlü olduğu ortadadır¹³¹⁰. Nitekim Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin gerekli hâllerde uzaktan çalışmanın yapılacağı mekânla ilgili düzenlemelerin işin

¹³⁰⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 102.

¹³⁰⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 103.

¹³⁰⁸ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 302; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 357; SÜMER, s. 67; SENYEN KAPLAN, s. 225-226; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s. 250; AKYİĞİT, Bireysel, s. 188; KORKMAZ/ALP, s. 141; CEYLAN, s. 416; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 88; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 97; BOZKURT, s. 46; ÖNCÜ, s. 77; KUTLU/UÇAR, s. 302; ÖZKAN, s. 123-124.

¹³⁰⁹ ÖNCÜ, s. 77-78; AKYİĞİT, Bireysel, s. 188.

¹³¹⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 232; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 100; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 98; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 70; KILIÇ, s. 810; ÖNCÜ, s. 78-79; HEKİMLER, Home Office, s. 226; BEYTAR, s. 372; PEHLİVAN, s. 253; GÜVEN, s. 57; YILDIRIM, s. 113; ÇÖPOĞLU, s. 95. Tele çalışmada, tele çalışan iş görme borcunu bizzat ifa etmekle yükümlü iken, evde çalışmada ise işin aile bireyleri ile yapılması konusunda işverenin rızası varsa, işçinin işi bizzat ifa ile yükümlü olduğundan söz edilemez. KILIÇ, s. 810. Gerçekten 6098 sayılı Kanunun 461. maddesinde yer alan evde hizmet sözleşmesi tanımında, işçinin yüklendiği işi bizzat veya aile bireyleriyle birlikte görebileceği belirtilmiştir.

ifasına başlamadan önce tamamlanacağı ve buna ilişkin maliyetlerin uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirleneceği (m.6), aksi kararlaştırılmadıkça işin ifası için gerekli malzemelerin işverence uzaktan çalışana sağlanacağına (m. 7) ilişkin hükümleri ile 4857 sayılı Kanunun işverenin uzaktan çalışanla iletişim kurmasına ilişkin hususların da uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alacağına ilişkin hükmü (m. 14/5), işin uzaktan çalışan tarafından bizzat ifasının öngörüldüğünü destekleyici düzenlemeler olarak kabul edilmektedir¹³¹¹. Bununla beraber, 6098 sayılı Kanunun 395. maddesi göz önüne alındığında, işin uzaktan çalışan tarafından bizzat ifa edileceğinin aksinin kararlaştırılmasının da mümkün olduğu kabul edilmelidir¹³¹². Zira bu hüküm emredici nitelikte olmayıp, aksinin yani işin işçi tarafından şahsen görülmeyeceğinin taraflarca iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılması veya hâl icabından anlaşılması da mümkündür¹³¹³.

Belirtmemiz gerekir ki uzaktan çalışanın yüklendiği işi geleneksel anlamda işyerinin fiziki sınırları dışında ifa etmesi dahi, işverenin iş organizasyonu kapsamında iş gören bu işçinin kişisel özelliklerinin önemini azaltmamaktadır¹³¹⁴. İşçinin işi bizzat ifa etme yükümlülüğü, özellikle işyerine ilişkin verilerin gizliliği ve korunması gibi nedenlerle tele çalışma bakımından büyük önem taşımaktadır¹³¹⁵. Bu bakımdan, işverenin tele çalışanı denetlemesinin güçlüğü de göz önüne alındığında, kanımızca, 6098 sayılı Kanunun 395. maddesinde yer alan düzenlemeden ayrı bir şekilde, yüklendiği işi çok rahat bir şekilde başka kişilere yaptırabilecek olan tele çalışanın işi bizzat ifayla yükümlü olmasının mutlak bir kanun hükmü olarak açıkça düzenlenmesi yerinde olacaktır.

2. İşverenin Emir ve Talimatına Uyma (İtaat) Borcu

¹³¹¹ ÖNCÜ, s. 79.

¹³¹² KARA, s. 41.

¹³¹³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 303; SÜMER, s. 67-68; SENYEN KAPLAN, s. 226; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 119; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s. 250-251; KORKMAZ/ALP, s. 141; ÖZKAN, s. 125; GÜVEN, s. 56; ÇÖPOĞLU, s. 95.

¹³¹⁴ ÖNCÜ, s. 79.

¹³¹⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 232; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 98; KUTLU/UÇAR, s. 302.

Tüm işçiler gibi tele çalışanlar da işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği emir ve talimatlara uymakla, dolayısıyla işverene itaat etmekle yükümlüdürler¹³¹⁶. Söz konusu yükümlülük, 6098 sayılı Kanunun 399. maddesinde düzenlenmiş olup, bu düzenleme uyarınca, “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”.

6098 sayılı Kanunda yer alan bu düzenleme doğrultusunda, işverenin tele çalışana işin görülmesine ilişkin genel ve özel talimatlar verebileceği ve tele çalışanın da bu talimatlara uymakla yükümlü olduğu açıktır¹³¹⁷. Bununla beraber, işverenin vereceği talimatlar, işyerinin ihtiyaçlarına ve işin âdetine (usulüne) uygun olmalıdır¹³¹⁸. Diğer bir ifadeyle, işçi işverenin talimatlarına dürüstlük kurallarının oluşturduğu çerçeve içinde uymakla yükümlüdür¹³¹⁹. Dolayısıyla, işverenin yönetim hakkına dayalı olarak vereceği talimatlara uyma yükümlülüğü, Anayasaya, iş mevzuatına, toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmesine aykırı olmayan talimatlar bakımından geçerlidir¹³²⁰. Örneğin, tele çalışma yoluyla ABD’deki firma için Uzak Doğu’da iş yapan tele çalışan işin niteliği ile örtüşmeyecek şekilde sık sık ana işyerine gidip gelmesine ilişkin talimata uymak zorunda değildir¹³²¹. Buna karşın, hukuka

¹³¹⁶ SENYEN KAPLAN, s. 161; SOYSAL, s. 159; ÖNCÜ, s. 83; HEKİMLER, Home Office, s. 226. İşçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma borcunun, “iş görme borcunun içinde” olduğuna ilişkin görüş için bkz. ÖNCÜ, s. 82. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre, işçinin işverence verilecek “işin görülmesine ilişkin” itaat borcu, bağımsız bir nitelik taşımayıp, iş görme borcu kapsamında yer almaktadır. Buna karşın, işverenin “işçilerin işyerindeki davranışlarına” ilişkin talimatlarına itaat borcu, bağımsız nitelikte bir borçtur. Bu yöndeki görüşler için bkz. SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 363; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 313. İşçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma borcunu, “iş görme borcunun tamamlayıcısı” niteliğinde görerek bu borç kapsamında değerlendirenler için bkz. NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s. 251; DURSUN ATEŞ, s. 117. Söz konusu borcu, iş görme borcunun tamamlayıcısı olarak bu borcun kapsamında değil, “bağımsız bir borç” olarak ayrı başlıkta değerlendiren yazarlar için bkz. SENYEN KAPLAN, s. 236 vd.; SÜMER, s. 79 vd.; KORKMAZ/ALP, s. 146-147; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 130 vd.; AKYİĞİT, Bireysel, s. 192 vd.

¹³¹⁷ “İşletme verilerinin korunmasına” ilişkin genel kurallar veya özel talimatların da “itaat borcu” kapsamında olduğu görüşü için bkz. AYDINÖZ, s. 166-167.

¹³¹⁸ SOYSAL, s. 159; GÜNAY, s. 345-346.

¹³¹⁹ SÜMER, s. 79; SENYEN KAPLAN, s. 237; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s. 251-252; ÖZKAN, s. 76-77; ÖNCÜ, s. 81-82; BEYTAR, s. 373.

¹³²⁰ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 131; SENYEN KAPLAN, s. 237; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s. 255; GÜNAY, s. 345. Örneğin, suç işlemeyi gerektiren bir talimatı yerine getiren işçi, yalnız bu talimatı işverenin vermiş olmasına dayanarak cezai ve hukuki sorumluluktan kurtulamaz. SÜMER, s. 80; AKYİĞİT, Bireysel, s. 193. Örneğin, işveren yönetim ve talimat verme yetkisine dayanarak işçiden sürekli kamerasını açık tutmasını ya da her an her saat ulaşılabilir olmasını bekleyemeyecektir. ÇÖPOĞLU, s. 104-105.

¹³²¹ SOYSAL, s. 159.

uygun bir işveren talimatına uymayan tele çalışan, tazminat, disiplin cezası veya iş sözleşmesinin feshi gibi çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalabilecektir¹³²². Ayrıca, işverenin hukuka uygun talimatlarına uymayan tele çalışan, 6098 sayılı Kanunun 400. maddesi uyarınca işverene kusuruyla verdiği zararlardan sorumlu olabilecektir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında iki farklı talimat türünden söz etmek mümkündür. Bunlardan biri, işin görülmesine ilişkin talimatlar (Leistungsweisungen), diğeri ise işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar (Verhaltenweisungen) olarak adlandırılmaktadır¹³²³. İşin görülmesine ilişkin talimatlara, tele çalışanın kendisine tahsis edilen ekipmanı ne şekilde kullanacağına ve iş görme ediminin ifasında hangi programları kullanacağına ilişkin talimatlar örnek verilebilir. Tele çalışma bakımından burada, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde; 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 hükümlerin yer alacağını öngören 5. fıkrası ayrıca önem taşımaktadır. Zira diğeri iş sözleşmelerinde işin tüm ayrıntılarının düzenlenmesi mümkün olmadığından, genellikle işin süresi, yapılma şekli, sağlanan ekipmanların korunması iş sözleşmesinin konusu olmayabilmekte ve işverenin yönetim hakkı kapsamında kalabilmektedir¹³²⁴. Tele çalışma bakımından ise bu hususların, gelecekte doğabilecek ihtilafların ve özellikle de işin süresi bakımından tele çalışanın özel hayatı ile iş hayatının birbirine karışmasının engellenmesi amacıyla, işverenin anlık talimatlarının kapsamı dışına çıkarıldığı ve isabetli bir şekilde sözleşme ile belirlenmesinin öngörüldüğü görülmektedir.

İşçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatların ise iş görme edimini geleneksel anlamdaki işyeri dışında ifa eden tele çalışan bakımından bir anlamı olup olmadığı sorgulanabilir. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, işyerinde işçilerin birlikte çalışmasına ilişkin talimatlar dışında, işyeri davranışlarına ilişkin bu talimatlardan

¹³²² SÜMER, s. 80; KORKMAZ/ALP, s. 144; ÖZKAN, s. 77; GÜNAY, s. 346.

¹³²³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 313; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 131; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 87; GÜNAY, s. 346.

¹³²⁴ SÜMER, s. 79; ÖNCÜ, s. 83. İşverenin talimat hakkının, iş sözleşmesinin asli unsurunu oluşturan ücret miktarı ve çalışma borçlanılan sürenin kapsamına ilişkin olamayacağı yönünde bkz. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 131

bazılarının geleneksel anlamda evde çalışan işçilere uygulanması mümkündür¹³²⁵. Nitekim İsviçre Evde Çalışma Kanununun (Bundesgesetz über die Heimarbeit/HArG) “Yaşam ve Sağlığın Korunması” başlıklı 8. maddesinin 2. fıkrasında da evde çalışan işçinin işverenin iş kazası ve iş sağlığına ilişkin tehlikelerinin önlenmesine ilişkin talimatlarına uymakla yükümlü olduğu, işçinin özellikle de iş ekipmanındaki koruyucu cihazları uygun şekilde kullanması ve işverenin izni olmadan bunları çıkarmaması veya değiştirmemesi gerektiği düzenlenmiştir. Kanımızca, aynı şekilde, işverenin geleneksel anlamdaki işyerinde çalışmayan tele çalışanlar için de işyerindeki davranışlara ilişkin bazı talimatlar uygulama alanı bulabilir. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyerinde uygulanan bazı talimatların, geleneksel evde çalışmada olduğu gibi evde tele çalışmada da uygulanacağını kabul edilmesi mümkündür. Konuya ilişkin örnek vermek gerekirse, işyerinde bilgisayar kullanarak çalışan işçiler gibi fiziksel rahatsızlıklar özellikle de göz rahatsızlıklarına ilişkin risk altında bulunan tele çalışan da kendisine tahsis edilen bilgisayardaki zararlı ışınlardan koruyucu ekran filtresini işverenin bilgisi dışında sökmemeli veya değiştirmemelidir.

3. Sadakat Borcu

a. Genel Olarak

İşçinin asli edimi olan iş görme borcunu gerektiği gibi ifasına hizmet eden temel hukuki esaslardan birisi de sadakat yükümlülüğüdür¹³²⁶. İş sözleşmesi yalnızca maddi değeri olan edimlerden ibaret olmayıp, işçinin kişiliğinin tanınması sonucu olarak işçi ile işveren arasındaki kişisel ilişkileri de kapsamaktadır¹³²⁷. İş sözleşmesinin bu niteliği sözleşmenin tarafları arasında karşılıklı sadakat bağının varlığını gerekli kılmakta olup, bu bağ işveren açısından işçiyi gözetme, işçi açısından ise işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticari veya mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma şeklinde kendisini göstermektedir¹³²⁸. İşçinin sadakat borcu bir yandan kaçınma yükümü (yapmama borcu), diğer yandan ise

¹³²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜNAY, s. 347-349.

¹³²⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 108.

¹³²⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 316.

¹³²⁸ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 364; SÜMER, s. 78.

pozitif davranış yükümü (yapma borcu) içerir¹³²⁹. Rekabet teşkil edecek faaliyetlerden kaçınma ilk duruma, belirli şartlarda fazla çalışma yapmak ve paylaşımlı işyerinde olan aksaklıklar ve olası tehlikeler gibi konularda işvereni bilgilendirmek ise ikinci duruma örnek teşkil eder¹³³⁰. Bu borcun kapsamı ise işçinin işyerindeki konumuna göre şekillenmektedir. Diğer bir ifadeyle, evde iş gören bir işçi ile fabrikada iş gören işçinin sadakat borçlarının kapsamı farklıdır¹³³¹. Yine, çok değerli bir malzemeyi işleyen veya üretim yöntemleri gizi olan işletmelerde çalışan işçilerin sadakat borcu, diğer işçilere oranla şüphesiz daha kapsamlı olacaktır¹³³².

Sadakat borcu 6098 sayılı Kanununda düzenlenmiş olup, bu Kanunun 396. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. Uzaktan çalışmada ise işçinin sadakat borcu, işveren tarafından sağlanan malzemelerin korunmasına ilişkin yükümlülükler bakımından daha çok öne çıkmaktadır¹³³³. Bu husus da 6098 sayılı Kanunun ilgili maddesinin 2. fıkrasında, “İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.” şeklinde düzenlenmiştir. Sadakat borcunun sınırını ise 4721 sayılı Kanunun dürüstlük kuralını düzenleyen 2. maddesi çizmekte ve somut olayın özelliklerine göre işçiden beklenebilir oluğu ölçüde işverenin haklı menfaatlerinin korunması söz konusu olmaktadır¹³³⁴.

b. Sadakat Borcunun Kapsamı

İşçi sıfatına sahip olan tele çalışanın da sadakat borcu altında bulunduğu şüphesizdir¹³³⁵. Dolayısıyla, tele çalışan bakımından da yan işte çalışmaya ilişkin

¹³²⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 317; SÜMER, s. 78; SENYEN KAPLAN, s. 239-240; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s. 271; UŞAN, Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Ankara, Seçkin, 2003, s. 62; KORKMAZ/ALP, s. 145; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 396. Sadakat borcunun yapma ve yapmama borcunun yanı sıra haber verme (bildirme, açıklama) yükümlülüğü öngördüğü yönünde bkz. AKYİĞİT, Bireysel, s. 195.

¹³³⁰ ALPAGUT, Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 7, S. 25, 2012, s. 24; SOYSAL, s. 159.

¹³³¹ UŞAN, İş Sırrı, s. 63.

¹³³² KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 111.

¹³³³ ÖNCÜ, s. 81.

¹³³⁴ ALPAGUT, Sadakat Borcu, s. 23; DULAY, s. 181.

¹³³⁵ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 233.

sınırlamalar, sır saklama borcu ve teslim ve hesap verme borcundan söz edilebilecektir. Bununla beraber, tele çalışanın sadakat borcunun kapsamının yapılacak anlaşmalar ile daraltılması veya genişletilmesi de mümkündür. Bu borç her ne kadar tele çalışma sözleşmesinden doğan doğrudan bir borç olsa da ilgili sözleşmenin taraflarının özellikle veri korunması ve gizliliğine ilişkin olarak, sözleşmede bazı kuralları öngörmeleri ve bu konuda düzenlemeler yapmaları gerekir¹³³⁶. Hatta tele çalışma bakımından, işin işyeri dışında görülmesi ve işverenin denetim yetkisinin zayıflığı da göz önüne alındığında, bu konularda düzenleme yapılması tipik iş ilişkilerinden farklı olarak zorunluluk niteliği taşımaktadır¹³³⁷. Bu sebeple, tele çalışma sözleşmesine ilgili hususlara ilişkin hüküm koyulabileceği gibi, toplu iş sözleşmesinde de bu nitelikte hükümlere yer verilebilir¹³³⁸. Tele çalışanlar da sadakat borcu kapsamında, özellikle işletme verilerinin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına¹³³⁹ uymak zorundadır¹³⁴⁰. Ancak, bu düzenlemeler, dürüstlük kuralı ve kişilik haklarına aykırı olmamalıdır.

aa. Tele Çalışanın Başka Bir İşte Çalışması

¹³³⁶ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 111.

¹³³⁷ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 111; **DULAY**, s. 186; **BEYTAR**, s. 385; **CISTAK**, s. 61. Uzaktan çalışmada sadakat borcu ve bu kapsamda olmak üzere verilerin gizliliği ve güvenliği, iş sırlarının korunması gibi hususlarda, iş görme ediminin işyeri dışında ifasına ve gözetimin bulunmaması sebebiyle işverenin alacağı önlemler ile işçinin sadakat borcunun kapsamına ilişkin olarak tarafların düzenleme yapmaları, tipik iş ilişkilerinden farklı olarak, bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin uzaktan çalışmada sözleşmenin içeriğinin belirlendiği 5. fıkrasında, verilerin korunmasına ilişkin özel bir hükme yer verilmesi ve özgüllemenin yapılamadığı durumlarda, işverenin verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında çalışanı yazılı olarak bilgilendirmesine yönelik düzenleme getirilmesi yerinde olacaktır. **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1697. Özkan Koç'a göre de uzaktan çalışma sözleşmesinde sözleşmenin niteliğinden doğan ve işçinin sır saklama yükümlülüğü kapsamında gerçekleştirilmesi gereken koruma ve saklama yükümlülüklerini somutlaştıran düzenlemelere yer verilmesi, hem işveren hem de işçi bakımından isabetli olacaktır. **ÖZKAN KOÇ**, s. 231-232.

¹³³⁸ **DULAY**, s. 186.

¹³³⁹ İşveren tele çalışmada işçinin kişisel verilerinin güvenliği ile işyerinin ve işe dair verilerin korunması için işletme kurallarına ilişkin iç yönetmelikler düzenleyebilir; bu kapsamda, gizli belgelerin artık gerekli olmadığı durumlarda bunların belge öğütücüler vasıtasıyla imhasına, şirket belgelerinin yazdırılmamasına, e-postaların özel hesaplara iletilmesinin yasaklanmasına benzer önlemler öngörebilir. **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 979.

¹³⁴⁰ **YİĞİT**, s. 147.

Hukumumuzda işçi, toplam çalışma süresi haftada 45 saati aşmamak koşuluyla asıl işindeki çalışma saatleri dışında yan (başka) işte çalışmakta serbesttir¹³⁴¹. Zira yeterli zamanı olan işçinin, akdi iş görme yükümünü caiz olmayacak biçimde kısıtlamadığı ölçüde başka bir işte de çalışması, iş ilişkisinin niteliğiyle bağdaşmaktadır¹³⁴². Bununla birlikte, işçinin başka bir işte çalışabilmesine ilişkin serbesti kanunen açıkça sınırlandırılmıştır. Öyle ki 6098 sayılı Kanunun 396. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, “İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete giripemez.”. İlgili madde hükmünden anlaşılacağı üzere, bu düzenleme ile sadakat borcuna aykırılık ve bunun somut görünümünden birini teşkil eden rekabet oluşturacak faaliyetler bakımından sınırlama getirilmiş ve işçinin rekabet niteliğindeki aynı veya benzer faaliyet alanlarında çalışması kural olarak yasaklanmıştır¹³⁴³. Yine, söz konusu madde hükmü ile işçinin kendisinin de bağımsız olarak sadakat borcuna aykırılık teşkil edecek şekilde faaliyette bulunması yasaklanmıştır¹³⁴⁴. Uzaktan çalışan işçi de işçi de iş ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü bir kişiye hizmette bulunmamakla ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişmemekle yükümlüdür¹³⁴⁵.

Rekabetin varlığı, aynı müşteri ihtiyaçlarına yönelik, aynı veya benzer müşteri çevresine hitap eden, aynı tür edimlerin ifasında söz konusu olmaktadır¹³⁴⁶. Burada, işçinin işverenle rekabet edici bir davranışta bulunması bakımından, bu işin yeni bir işyeri kurularak yapılması ya da işçinin evinden bunu yapması arasında herhangi bir farklılık yoktur¹³⁴⁷. Örneğin, bir paylaşımlı işyerinde bilgisayar programı kullanarak

¹³⁴¹ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 365. Herhangi bir yan işin mevcudiyetinden söz edebilmek için hâlen mevcut bir asıl iş ilişkisinin olması ve asıl işin zaman itibarı ile baskın süreyi kapsamaması gerekir. DULAY, s. 187; MİRCAN, s. 68. Yan iş kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. UŞAN, İş Sırrı, s. 131 vd.

¹³⁴² CENTEL, Tankut, Kısmi Çalışma, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları: 106, 1992, s. 61.

¹³⁴³ ALPAGUT, Sadakat Borcu, s. 25; DULAY, s. 187; GÜNAY, s. 333.

¹³⁴⁴ KAYIRGAN, Hasan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 468.

¹³⁴⁵ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 71; PEHLİVAN, s. 255. Uzaktan çalışan başka bir işte daha çalışmasından dolayı işverenin zarara uğradığının tespiti bakımından, işçinin haftalık veya günlük çalışma saatleri dışında üçüncü bir kimseye karşı ayrı bir iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği, performansının düşüp düşmediği, işyerindeki düzeni bozup bozmadığı gibi işverenin haklı menfaatini engelleyici durumların ispatı gerekir. YILDIRIM, s. 139.

¹³⁴⁶ ALAGUT, Sadakat Borcu, s. 26; UŞAN, İş Sırrı, s. 42; DULAY, s. 187; GÜNAY, s. 334. Rekabet sayılan ve sayılmayan durumlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. UŞAN, İş Sırrı, s. 137 vd.

¹³⁴⁷ UŞAN, İş Sırrı, s. 143.

çalışmakta olan tele çalışanın, bu programlar vasıtasıyla yeni ürünler elde etmesi, rekabet teşkil eden bir davranış olarak nitelendirilecektir. Ayrıca işçinin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin olarak öngörülmüş olan azami çalışma sürelerini aşan veya işverenle arasında rekabet oluşturmaya dahi performansını önemli derecede etkileyen başka işlerde çalışması da sadakat borcunun ihlâli niteliğindedir¹³⁴⁸.

6098 sayılı Kanunun 396. maddesinin 3. fıkrasında yer alan düzenlemede, yalnızca ücret karşılığı hizmetten söz edildiği için bunun sürekli, geçici, bir defalık, bağımlı veya bağımsız olması önem taşımadığı gibi, söz konusu hizmetin iş sözleşmesine dayanması da zorunlu değildir¹³⁴⁹. Bu çerçevede, söz konusu hizmetin eser, taşıma veya diğer bir sözleşme temeline dayanması mümkündür. Ayrıca, ilgili madde hükmünde yer alan ücret ifadesi yalnızca para olarak anlaşılmamalı, işçinin iş saatleri dışında kömür karşılığı taşıma hizmetinde bulunması gibi esasen bir karşılık oluşturabilecek her türlü yarar madde kapsamında değerlendirilmelidir¹³⁵⁰. Bunların yanı sıra, ilgili madde hükmüyle kural olarak ücret karşılığı sadakat borcuna aykırı şekilde bir başkasına hizmette bulunmak yasaklanmış olsa da sadakat borcuna aykırılık oluşturan hâllerde ücret elde edilmemiş olması, bu tür faaliyetlere kanun koyucu tarafından izin verildiği anlamına gelmemektedir¹³⁵¹. Sadakat borcuna aykırı bu nitelikteki bir faaliyet, işverene işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisi verir. İlgili maddede düzenlenen yükümlülük, doğrudan sözleşmeden doğan bir

¹³⁴⁸ GÜNAY, s. 334-335. Yargıtayın konuya ilişkin bir kararında, davalı işverence, işyerinde soğuk meze aşçısı olarak çalışan işçinin hem facebook üzerinden davalı şirkete ilişkin olarak bağlılık ve güvene aykırı beyanlarda hem de iş sözleşmesinin “*özel şartlar*” başlıklı 7. maddesinin (j) bendinde yer alan “*işçinin işverenin yazılı izni olmaksızın başka bir işte çalışamayacağı ve ek iş yapamayacağı*” hükmüne aykırı davranışta bulunduğu ileri sürülmüştür. Yüksek Mahkeme, her ne kadar facebook paylaşımlarını geçerli fesih nedeni saymasa da davacı işçinin iş sözleşmesinde yer alan başka işte çalışma yasağıyla ilgili hükme aykırı davranışta bulunduğu; davalı işverenin 20.10.2015 tarihli fesih bildiriminde bu hususu da fesih nedeni olarak belirttiği; davacının iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunması nedeniyle iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği ve dolayısıyla işverenin feshinin geçerli nedene dayandığı gerekçeleriyle Yerel Mahkeme kararını bozmuştur. İlgili karar için bkz. Yarg. 9. HD, 05.06.2017, E. 2016/14956; K. 2017/9595, www.legalbank.com (E.T. 20.04.2023). Caniklioğlu’na göre de söz konusu karara konu olayda işçinin dövme işi yapmasının nasıl gerçekleştiğinin anlaşılamamasına karşın, bu işin haklı veya geçerli sebep teşkil edip etmeyeceği bakımından bu hususa bakılmalıdır. Öyle ki işçi, işyerindeki iş görme borcunu olumsuz etkilemeyecek biçimde, talep edildiğinde ara sıra dövme işini yapıyorsa, işçinin bu davranışı haklı veya geçerli sebep sayılmamalıdır. Buna karşın, işçinin dövme işini yapması işverene ait işyerindeki çalışmasına olumsuz etkide bulunuyorsa, bu durumda işçinin dövme işi yapması iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep sayılmalıdır. CANIKLIOĞLU, Nurşen, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul, On İki Levha, 23-24 Kasım 2018, s. 254.

¹³⁴⁹ ALPAGUT, Sadakat Borcu, s. 25; AYDIN, Bireysel, s. 209; DULAY, s. 187; GÜNAY, s. 333.

¹³⁵⁰ ALPAGUT, Sadakat Borcu, s. 25-26; GÜNAY, s. 333-334.

¹³⁵¹ ALPAGUT, Sadakat Borcu, s. 26; GÜNAY, s. 334.

yükümlülük olmakla birlikte, her tür iş sözleşmesi için geçerli olacağından tele çalışma sözleşmesi için de geçerlidir.

Tele çalışanın, tele çalışma sözleşmesiyle bağlı olduğu işverene rakip bir iş yapmasının yanı sıra, işletme konusu aynı olan başka bir işyerine bağlı olarak çalışması da kural olarak mümkün değildir¹³⁵². Özellikle de işin başlama ve bitiş sürelerinin işverence denetimi ve tespiti mümkün olan evde tele çalışma modeli bakımından, yan işte çalışmanın sadakat borcu kapsamında değerlendirilmesi gerekir¹³⁵³.

Evde tele çalışanın yan iş tutması, iki şekilde gerçekleşebilir. İlk olarak, evde tele çalışan, tam gün esaslı evde tele çalışma yaparken aynı zamanda başka bir yerde, daha doğrusu başka bir işverenin iş organizasyonu dâhilinde çalışabilir. İkinci olarak ise aynı dönemde iki farklı kısmi süreli evde çalışma sözleşmesi ile çalışabilir. İlk durumda bir yan işten söz edilebilecek olmasına karşın, ikinci durumda asıl iş-yan iş ayrımı söz konusu olmayacaktır¹³⁵⁴. İki veya daha fazla evde tele çalışmanın aynı tarihte başlamaması durumunda, sınırlamalar ilk başlanan evde tele çalışma dikkate alınarak uygulanmalı ve ikinci evde tele çalışmanın ilk evde tele çalışma bakımından sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı değerlendirilmelidir¹³⁵⁵.

İşverenin işçisinin yan işte çalışmasını sınırlandırmasının mümkün olup olmadığı sorusuna ise doktrinde farklı cevaplar verildiği görülmektedir. Zira 6098 sayılı Kanunun 396. maddesinin 3. fıkrasında yer alan düzenleme, işçinin yalnızca iş saatleri dışında ve işvereni ile rekabet teşkil etmeyecek şekilde çalışmasını engeller

¹³⁵² **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 109.

¹³⁵³ **DULAY**, s. 187. Geleneksel anlamda evde çalışmada, evde çalışanın yan işte çalışması durumunun sadakat borcunun ihlâli anlamına gelmeyeceğine yönelik görüşü için bkz. **MİRCAN**, s. 68.

¹³⁵⁴ Başka iş kısmi süreli çalışma sayılırken, her kısmi süreli çalışma ise başka iş anlamında gelmemektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **AKYİĞİT, Ercan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara 1995, s. 8 vd. Güder'e göre de işçinin bir işyerinde haftanın beş günü tam süreli çalışırken cumartesi günleri de başka bir işyerinde çalışması hâlinde, kısmi süreli çalışmanın özel bir çeşidi olan "*başka işte çalışma*" durumu söz konusu olacaktır. Buna karşın, 08.00-13.00 saatleri arasında bir lokantada motor kurye olarak çalışan işçinin, 14.00-18.00 saatleri arasında kargoda motor kuryelik yapması durumundaysa başka işte çalışma yerine birden çok kısmi süreli iş ilişkisinden söz etmek gerekecektir. **GÜDER, Cansu**, İşçinin Başka İş Yapma Yasağı, Bahçeşehir Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Ramazan DURGUT, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019. Pehlivan'a göre, uzaktan çalışan işçinin sadakat borcunu ihlâl edip etmediği, bu işçi ile işveren arasındaki uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin tam veya kısmi süreli olmasına göre değerlendirilmelidir. Buna göre, ilgili sözleşme kısmi süreli ise işin farklı bir işverene bağlı olarak görülmesi, sadakat borcuna aykırılık kapsamında değerlendirilemeyecektir. **PEHLİVAN**, s. 255.

¹³⁵⁵ **GÜNAY**, s. 334.

niteliktedir¹³⁵⁶. Diğer bir ifadeyle, bu yasağın işçinin asıl işi yanında başka bir işte çalışmasını tümünden engellemek amacını taşımadığı, ancak belirli şartlar altında böyle bir çalışmanın sadakat borcuna aykırılık oluşturabileceği kabul edilmelidir¹³⁵⁷. Bu bakımdan doktrinde yer alan bir görüş tarafından, ilgili hükümde esasen yan işin özel bir türünün yasaklandığı dikkate alınarak, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle yan iş yasağı getirilmesinin istisnai nitelikte olduğu; 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasının dolayısıyla da sadakat borcunun işçi aleyhine genişletilemeyeceğinden ve yan iş yasağının da sadakat borcuyla ilişkisinden hareketle, bu yasağın da aynı şekilde genişletilemeyeceği ileri sürülmüştür¹³⁵⁸. Yine bu görüşe göre, 6098 sayılı Kanunun 396. maddesinin 3. fıkrasının objektif nitelikte nispi emredici bir düzenleme olduğu ve sadakat borcuna aykırı olmadıkça yan işin yasaklanamayacağı kabul edilmelidir¹³⁵⁹. Doktrinde bu soruya olumlu olarak yaklaşan diğer bir görüşe göre, sözleşme özgürlüğü prensibi çerçevesinde, taraflar toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile işçinin yan işte çalışmasını sınırlandırabilirler¹³⁶⁰. Ancak işçiye getirilecek bu nitelikte bir kaçınma yükümlülüğünün, işçinin sadakat borcu gereği işverenin haklı çıkarının korunmasına hizmet etmesi gerektiğinden, söz konusu sınırlandırmanın çerçevesini “işverenin haklı menfaatleri” oluşturmaktadır¹³⁶¹. İşçi, işvereni ile arasındaki iş sözleşmesi gereği ifayla yükümlü olduğu işteki çalışma yeteneğini olumsuz etkileyebilecek ek bir işe girmesi durumunda, sadakat borcu gereğince bunu işverene bildirmekle yükümlüdür. Yargıtay da işçinin yan işte çalıştığını işverenine bildirmesi gerektiğini ifade etmekte ve işverenin izni ve haberi olmaksızın başka bir işte çalışmasını sadakat borcuna aykırılık

¹³⁵⁶ CANIKLIOĞLU, Nurşen, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi”, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul, 20-21 Eylül 2011, s. 89.

¹³⁵⁷ CANIKLIOĞLU, Sona Erme, s. 253.

¹³⁵⁸ DOĞAN YENİSEY, Kübra, “Sözleşme ile Getirilen Yan İş Yasağı ve Geçerliliği Sorunu”, Prof. Dr. Savaş TAŞKENT’e Armağan, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 373.

¹³⁵⁹ DOĞAN YENİSEY, Yan İş Yasağı, s. 375. Tele çalışmada işçinin işverene bildirmeksizin yan iş tutarak işverenin menfaatlerine zarar verme ihtimali yüksek olduğundan iş sözleşmesi ile işçinin yan iş tutmasının sınırlandırılabilirliği veya yasaklanabilirliği; ancak genel bir yan iş yasağı getiren sınırlamalar ve yasaklamaların geçersiz olacağı ve yasaklanan yan işin somut olarak çerçevesinin çizilmesi gerektiği yönündeki görüşü için ayrıca bkz. ÇÖPOĞLU, s. 109-110.

¹³⁶⁰ ALPAGUT, Sadakat borcu, s. 27; AKYİĞİT, Başka İş, s. 23; CENTEL, Kısmi Çalışma s. 62-63; TUNCAY, Aziz Can, “İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü”, Prof. Dr. Hayri Domanic’e 80. Yaş Günü Armağanı, II. Cilt, İstanbul, Beta, 2001, s. 1062.

¹³⁶¹ CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 62-63.

olarak değerlendirmektedir¹³⁶². Tele çalışan bakımından da söz konusu bildirim yükümlülüğü geçerli kabul edilmeli ve tele çalışan tuttuğu yan işi işverene bildirmelidir. Zira tele çalışan yan işte çalışabilecek olmasına karşın, rekabet etmeme borcuna aykırı hareket etmemekle yükümlüdür¹³⁶³. Ancak, tele çalışmada işverenin doğrudan gözetim ve denetimi söz konusu olmadığından, bu durum tele çalışanın işverene bildirmeksizin yan iş tutarak işverenin menfaatlerine zarar verme ihtimalini oluşturmaktadır. Bu nedenle ilgili görüşün benimsenmesi hâlinde, tarafların kendi aralarında yapacakları bir sözleşme ile işverenin haklı menfaatleri ölçüsünde, yani genel bir nitelik taşımadığı ve somut ve sınırları belirli olduğu müddetçe, tele çalışanın yan işte çalışmasını yasaklayabileceğinden veya sınırlandırabileceğinden söz etmek gerekecektir¹³⁶⁴. Yine bu yöndeki görüşe göre, tele çalışan için bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle genel olarak başka bir işte çalışamayacağına yönelik bir yasak getirilmesi durumundaysa, bu yasak kural olarak geçerli kabul edilemeyecektir¹³⁶⁵. Zira bu şekildeki hükümler, Anayasa kapsamında yer alan çalışma hakkını ve sözleşme özgürlüğünü ortadan kaldıracak olup, aynı zamanda işçinin kişilik haklarına da aykırılık teşkil edecektir¹³⁶⁶. Ancak burada bir yasak öngörülmüş olsa bile işçinin uyup uymadığının denetiminde uygulamada güçlük çıkması kuvvetli muhtemeldir. Örneğin, evde tele çalışanın evinde bir monitörden işverenin verdiği işi görürken ikinci bir monitörde başka bir işverenin işini görüp görmediğinin kontrolü, özellikle çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde açıklayacağımız üzere kamera ile izlemenin başvurulacak son yöntem olması gerekliliği karşısında, kolay olmayacaktır¹³⁶⁷.

Kanımızca, doktrinde ileri sürülen işçinin yan işte çalışmasının iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle yasaklanamayacağına ilişkin görüş tele çalışanlar

¹³⁶² Bkz. YHGK, 25.09.1991, E. 1991/9-351, K. 1991/429, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023); Yarg. 22. HD, 12.12.2019, E. 2017/26012, K. 2019/23203, www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023).

¹³⁶³ KUTLU/UÇAR, s. 307.

¹³⁶⁴ CENTEL, Kısmi Çalışma, s. 62; DULAY, s. 188.

¹³⁶⁵ ALPAGUT, Sadakat Borcu, s. 27; GÜNAY, s. 335.

¹³⁶⁶ ALPAGUT, Sadakat Borcu, s. 27; GÜNAY, s. 335; Yan iş tutmayı yasaklayan ve sınırlandıran hükümlerin toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi, tele çalışanın çalışma özgürlüğünü önemli ölçüde kısıtlayacağı için bu nitelikte bir düzenleme yapılamayacağını kabul etmek yerinde olacaktır. Zira yan iş tutma yasağı toplu iş sözleşmesine ilişkin bir muhteva normu değil, kuruluş normu niteliğinde olup, tarafların bu nitelikteki bir hükmü toplu iş sözleşmesi ile düzenlemesi mümkün değildir. AKYİĞİT, Başka İş, s. 23-23; DULAY, s. 188-189. Ayrıca, tarafların yan işte çalışma yasağına aykırılık durumuna ilişkin bir cezai şart öngörmüş olmaları hâlinde, bu cezai şartın geçerli kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. GÜNAY, s. 335.

¹³⁶⁷ Kamera ile izleme konusu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kıs. II, Baş. (B), Alt Baş. (3, c; bbb; bbbb).

bakımından da kabul edilmelidir. Zira işçinin çalışma süreleri haricindeki yan iş yasağına ilişkin sözleşme hükümleri kural olarak iş görme edimi sınırları dışındaki zaman dilimine ilişkindir ve çalışan da bu zaman diliminde emeğini dilediği biçimde kullanmakta serbesttir; dolayısıyla, sözleşme serbestisine üstünlük tanıyarak ve bu konuya ilişkin olarak öngörülen mutlak bir yasak hükmü hem anayasal özgürlüklere hem de işçinin kişilik haklarına aykırı nitelik taşıyacaktır¹³⁶⁸.

bb. Sır Saklama Borcu Kapsamında Tele Çalışanın İşletme Verilerini Koruma Borcu

aaa. Uluslararası Belgelerde

Tele çalışmada, teknoloji unsurunun önem taşıdığı konulardan birisini işletme verilerinin korunması teşkil etmektedir. Zira tele çalışanın ana işletme ağına bağlanması sebebiyle işverenin bilgi ve iletişim sistemlerine ilişkin oluşturduğu güvenlik kalkanı açılarak, işletme bilgisayarındaki bilgi ve verilerin gizliliği ve güvenliği risk altına girmektedir¹³⁶⁹. Diğer bir ifadeyle, işin uzaktan ifa edilmesi, işyerine veya müşterilere ilişkin pek çok verinin işverenin hâkim olmadığı bir mekâna taşınmasına sebep olmaktadır¹³⁷⁰. Bu istihdam modeliyle iş gören işçiler, gerek kullandıkları bilgisayarlarını gerekse kullandıkları verilerin güvenliğini, “*hacker*” olarak adlandırılan siber suçlulara karşı korumak durumundadırlar¹³⁷¹. Ayrıca,

¹³⁶⁸ Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **DOĞAN YENİSEY**, Yan İş Yasağı, s. 365 vd.

¹³⁶⁹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 111; **BEYTAR**, s. 384; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 93-94; **ÇIKAR**, s. 39; **ÇÖPOĞLU**, s. 111-112.

¹³⁷⁰ **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 52. Özellikle de yaygınlaşan Zoom, Google Meet ve Microsoft Teams benzeri video konferans uygulamalarında genellikle bulut hizmeti sağlayıcıları kullanıldığı için yurt dışına veri aktarımı söz konusu olmakta, bu sebeple verilerin gerekli ilke ve esaslara uygun işlenmesi ve tedbir alınması gerekmektedir. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 66. 6698 sayılı Kanunun 9. maddesinin 1. fıkrasında, kişisel verilerin, ilgili Kanunun 5. ve 6. maddelerde belirtilen şartlardan birinin varlığı ve aktarımın yapılacağı ülke, ülke içerisindeki sektörler veya uluslararası kuruluşlar hakkında yeterlilik kararı bulunması halinde, veri sorumluları ve veri işleyenler tarafından yurt dışına aktarılabilmesi; 3. fıkrasının (c) bendindeyse, söz konusu yeterlilik kararı alınırken kişisel verilerin aktarılacağı ülkede veya uluslararası kuruluşun tâbi olduğu bağımsız ve etkin bir veri koruma kurumunun varlığı ile idari ve adli başvuru yollarının bulunması hususlarının da dikkate alınacağı öngörülmüştür. Dolayısıyla, Zoom, Skype, Google Meet ve Microsoft Teams gibi genellikle Amerika merkezli olup dünyanın birçok yerinde sunucu barındıran uygulamalar aracılığıyla yurt dışına veri aktarımı bakımından bu aktarıma verilecek açık bir rıza yeterli olmayacak ve 6698 sayılı Kanunda konuya ilişkin olarak öngörülen yeterlilik kararı da aranacaktır. **GERÇEK**, s. 135. Kişisel verilerin bulutta depolanması hâlinde, veri sorumlusu olan işverenin bulut hizmeti sağlayıcısı tarafından alınan güvenlik önlemlerinin yeterli ve güvenli olup olmadığını değerlendirmesi gerekir. **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 984.

¹³⁷¹ **HEKİMLER**, Home Office, s. 242.

uzaktan çalışmada işe ve işyerine ilişkin verilerin, teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işçi ile işveren arasında sürekli taşınıyor olması, hangi verilerin nasıl korunması gerektiğine ilişkin sorunları gündeme getirmektedir¹³⁷². Tele çalışmada, çalışılan yerin tele çalışanın özel yaşam alanı ile iç içe geçmesi nedeniyle de işletmeye ait verilerin korunması yönünden birtakım özel sorunlar ortaya çıkabilmektedir¹³⁷³. Özellikle de ev esaslı tele çalışmada, işçi ana işletme ağına iletişim teknolojileri aracılığıyla bağlanmaktadır ve bu durum da işletmeye ilişkin bilgi ve verilerin güvenliğini risk altına sokmaktadır¹³⁷⁴. Buna karşın, merkez esaslı tele çalışmada, işlenen verilerin güvenliğini sağlamak için gerekli teknolojik ve organizasyonel önlemler, işverenin geleneksel anlamdaki işyerinde alınan önlemlere benzer şekilde alınabileceği için bu tip tele çalışmada verilerin korunması daha kolaydır¹³⁷⁵.

Niteliği gereği işletme verilerinin fiziki anlamdaki işyeri dışına çıkarılmasını zorunlu kılan tele çalışmada, bu verilerin korunmasına diğer çalışma biçimlerinden daha çok ihtiyaç duyulabileceği gibi, tele çalışmaya özgü birtakım tedbirler alınması da gerekebilir¹³⁷⁶. Tele çalışanlara kullanıcı adı ve giriş şifresi verilmesi, bazı internet sitelerine giriş yapılmasını engelleyen özel güvenli yazılım sistemleri kullanılması, alınmasında yarar olabilecek tedbirlere örnek verilebilir¹³⁷⁷. Yine, evdeki cihazların profesyonel ve özel kullanımının karışmasını önlemek ve aynı zamanda evdeki mekânsal yükü azaltmak için, bilgisayarın çıkarılabilir bir sabit diskle donatıldığı basit teknik çözümler de düşünülebilir¹³⁷⁸. Ayrıca, işçiyle işveren arasındaki bağlantının sağlanması ile işin ifasında gerçekten fayda sağlayan ve bir istihdam biçimi olan tele

¹³⁷² **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 52. Somut olay ve işin özelliğine göre sır saklama borcu kapsamındaki bilgi ve belgelerin değişebileceği; bu hususta uzaktan çalışan işçinin işyerinde çalışan işçiye göre farklılık arz eden bir durumunun bulunmadığı yönünde bkz. **YILDIRIM**, s. 137.

¹³⁷³ **ÖZTÜRK İNAL**, s. 93.

¹³⁷⁴ **DULAY**, s. 184; **ÖZKAN KOÇ**, s. 232.

¹³⁷⁵ **WEDDE**, Telearbeit, Rn. 548.

¹³⁷⁶ **AYDINÖZ**, s. 162; **GÜRKAN**, s. 416. Tele çalışmanın veriler bakımından diğer uzaktan çalışma türlerine oranla daha fazla güvenlik riski taşıdığı yönünde bkz. **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 957. Verilere ulaşılması ve amaç dışı kullanılması çok daha kolay hâle geldiği için home office çalışmada verilerin işlenmesi daha riskli hale gelmiştir. **HEKİMLER, Alpay**, “Kişisel Verilerim Korunmasının İş Hukukundaki Yansımaları”, Muhtelif Yönleriyle Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, **Kemal ŞENOCAK (Ed.)**, Ankara, Yetkin, 2022, s. 661. Nitekim tele çalışanın internete farklı yerlerden (ağlardan) bağlanması, işletme verilerinin çalınmasına yol açabilir. **YÖNT**, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023). Örneğin, mobil tele çalışanın iş görme edimini bir kafede ifa etmesi ve bunun için kafenin internet ağına bağlanması sonucunda işletme verilerinin tehlikeye girebileceği ifade edilebilir.

¹³⁷⁷ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 111; **WEDDE**, Telearbeit, Rn. 549.

¹³⁷⁸ **WEDDE**, Telearbeit, Rn. 549.

çalışmanın doğuşuna imkân tanıyan teknoloji ve iletişim araçları, farklı amaçlarla kullanıldığında, işveren bakımından bu çalışma modeliyle çalışmaya geçişin önünde bir engel de oluşturabilecektir¹³⁷⁹. Nitekim Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan eWORK raporunda da tele çalışmanın geliştirilmesinin önündeki engeller içerisinde veri güvenliği sorunu, %62 oranıyla birinci sırada yer almaktadır¹³⁸⁰. Söz konusu engellerin bertaraf edilmesi amacıyla, tele çalışanın işletme verilerini koruma yükümlülüğüne uluslararası anlaşmalarda yer verildiği görülmektedir.

26.04.2001 tarihli Ticaret Sektöründe Avrupa Çerçeve Anlaşmasının “Görevler” kenar başlığı altındaki 13. maddesinde, tele çalışanın, işyerindeki mevcut gizlilik kurallarına uymak ve gizli verilere yetkili olmayan kişiler tarafından erişilmesine engel olacak biçimde gerekli önlemleri almak zorunda olduğu; 16. maddesindeyse, tele çalışan ile personeli veya sendika temsilcileri arasındaki iletişimin gizli tutulması ve işletme tarafından erişilmemesi gerektiği ifade edilmiştir. Telekomünikasyon alanında temel ilkelere yer veren 07.02.2001 tarihli Avrupa Çerçeve Anlaşmasının 4. maddesinin 9. fıkrasında ise tele çalışanın, işyerinin verilerinin korunması ve veri güvenliğinin sağlanması konusundaki politikalarına uygun olarak bütün iş ve araçlarına, işletmenin gizli kalmasını istediği bütün bilgi ve veri kayıtlarına gerekli dikkat ve özeni göstermesi gerektiği temel bir ilke olarak kabul edilmiştir.

Tele Çalışmaya ilişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasının “Veri Koruması” başlıklı 5. maddesindeyse, işverenin tele çalışan tarafından mesleki amaçla kullanılan ve işlenen verilerin korunması amacıyla, özellikle de yazılıma (software) ilişkin gerekli tedbirleri almaktan sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca, ilgili madde hükmü uyarınca, işveren veri korumasına ilişkin tüm mevzuat ve işletme kuralları hakkında tele çalışanı bilgilendirmelidir. Bununla beraber, söz konusu kurallara uymanın tele çalışanın sorumluluğunda olduğu ifade edilmiştir. İlgili maddenin devamına göreyse, işveren tele çalışanı özellikle IT (BT) ekipmanının kullanımına ilişkin kısıtlamalar veya internet gibi araçlar ile kurallara uymama hâlinde uygulanacak yaptırımlar konusunda bilgilendirmelidir. Görüldüğü gibi, Çerçeve Anlaşma kapsamında işveren

¹³⁷⁹ AYDINÖZ, s. 162; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 95.

¹³⁸⁰ eWork 2000, Status Report on New Ways to Work in the Information Society, s. 35.

işletme verilerine ilişkin tedbirlerden sorumlu tutulmakla birlikte, ilgili maddede yer alan “*özellikle yazılıma ilişkin*” ifadesinden, işverenin bu sorumluluğunun teknik donanımına ilişkin olanlarla sınırlı olmadığı anlaşılmaktadır¹³⁸¹. Çerçeve Anlaşmada yer alan düzenleme sonucunda işletme verilerinin korunması bakımından gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu öngörülen işveren, ayrıca bu verilerin korunmasına ilişkin yasal düzenlemeleri ve işletme kurallarını tele çalışana bildirmekle de yükümlü tutulmuştur¹³⁸². Söz konusu düzenlemeler doğrultusunda, işverenin tele çalışmada işletme verilerinin korunması bakımından gerekli her türlü önlemi almanın yanı sıra, tele çalışana bu konuda eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü altında olduğu görülmektedir. Bu bakımdan, örneğin, bilgi teknolojisi ekipmanlarının şifre değişim periyotları, bu ekipmanlara program ya da uygulamaların yüklenmesi/kaldırılması, belirli internet sitelerine girilmemesi gibi hususlara ilişkin bilgilerin, işveren tarafından açık ve anlaşılır şekilde tele çalışana bildirilmesi gerekmektedir¹³⁸³.

ETUC tarafından hazırlanan kılavuzda, ilgili maddenin çalışma sırasında kullanılan verilere ilişkin olup, tele çalışanın özel hayatına ilişkin olmadığı belirtilmiştir. Ayrıca, müzakere taraflarının, tele çalışan tarafından kullanılan ve işlenen işletme verilerinin korunmasından işverenin sorumlu olacağı hususunda anlaşmışlar ve bunun işverenin menfaatine olduğu ifade edilmiştir¹³⁸⁴. Kullanılan ve işlenen verilerin korunması için uygun önlemlerin neler olduğu ise, tele çalışanın durumuna bağlıdır. Örneğin, evde tele çalışan için bu, etkili bir güvenlik durumunu haiz olan etkili bir anti-virüs programına sahip olmaktır. Bu, işyerinin internet ağına bağlanabilmek için ADSL hattına sahip olmak anlamına da gelebilir. Aynı durum, paylaşımlı işyerlerinde (tele merkezlerde) çalışan tele çalışanlar için de geçerlidir. Ayrıca, ilgili kılavuzdaki açıklamalara göre, işveren mobil telefon aracılığıyla işyeriyle veri aktarımında bulunan düzenli mobil tele çalışanlara ilişkin olarak özel önlemler almalıdır.

Yine ilgili kılavuzda, işverenin tele çalışanı tüm mevzuat ve kurum içi kurallar hakkında bilgilendireceği ve işverenin işyerinde çalışan diğer işçilere benzer şekilde,

¹³⁸¹ AYDINÖZ, s. 163; DULAY, s. 185; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1695; ÖZTÜRK İNAL, s. 95.

¹³⁸² BOZKURT, s. 55; DULAY, s. 185.

¹³⁸³ ÖZTÜRK İNAL, s. 95; DULAY, s. 185; ALTUN, s. 75.

¹³⁸⁴ ETUC interpretation guide, s. 14-15.

bu kurallara uymanın tele çalışanların sorumluluğunda olacağı belirtilmiştir. Bazı işyerlerinin, örneğin şifrelere ilişkin olarak belirli aralıklarla değiştirilmesi zorunluluğu gibi sert kuralları mevcut olmakla birlikte, tele çalışanın bu gibi kurallara uymakla yükümlü olduğu kabul edilmektedir.

bbb. Karşılaştırmalı Hukukta

Alman Hukukunda, tele çalışmada işletme verilerinin korunmasına ilişkin düzenlemelere mevzuatta açıkça yer verilmemiştir. Buna karşın, konuya ilişkin düzenlemelere toplu iş sözleşmelerinde yer verildiği görülmektedir. Deutsche Telekom ve T-Mobile arasında yapılan karma tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesi, buna örnek verilebilir. Nitekim ilgili sözleşmenin Anl. 1 § 9 (1) hükmü uyarınca, evdeki çalışma yerinde veri ve bilgilerin üçüncü şahıslara karşı korunmasına özellikle dikkat edilmesi; bu veri ve bilgilerin tele çalışan tarafından üçüncü şahısların inceleyemeyeceği ve/veya erişemeyeceği şekilde korunması gerektiği düzenlenmiştir. İlgili sözleşme maddesinin 3. ve 4. fıkralarındaysa sırasıyla, işçinin, işyeri için veri koruma ve veri güvenliğinin uygulanmasına yönelik yasal ve işletme içi düzenlemeler hakkında uygun bir şekilde bilgilendirileceği ile veri koruma ve veri güvenliğinin uygulanmasına yönelik yasal ve işletme içi düzenlemelere uymakla ve bunları uygulamakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, Alman mevzuatında tele çalışmada işletme verilerinin korunması konusuna açıkça yer verilmemiş olmasına karşın, bu konuda BfDI tarafından 14.07.2020 tarihinde yayınlanan “*Telearbeit und Mobiles Arbeiten*”¹³⁸⁵ isimli rehberin esas alınabileceği kabul edilmektedir¹³⁸⁶. Kanımızca da söz konusu rehberde yer alan düzenlemeler, gerek uluslararası hukukta gerekse hukukumuzda uygulanabilir niteliktedir¹³⁸⁷. İlgili rehberde göre, tele çalışmada özellikle evden çalışmaya uygun bir ortamın oluşturulması, bu doğrultuda mümkünse işçinin sadece çalışma alanı olarak kullanabileceği bir odanın sağlanması, bu mümkün değilse de işçiye muhakkak kilitlenebilir bir dolap verilmesi¹³⁸⁸; ayrıca, işçiye

¹³⁸⁵ Söz konusu rehber için bkz.

<https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Flyer/Telearbeit.html> (E.T. 20.04.2023).

¹³⁸⁶ YİĞİT, s. 147.

¹³⁸⁷ Aynı yönde bkz. ÇIKAR, s. 41.

¹³⁸⁸ Teknik önlemler, dizüstü bilgisayarların ev ofiste özel güvenli dolaplarda kilitlenmesi veya mobil tele çalışma durumunda otel odasında bağlanması gibi özel organizasyonel önlemlerle desteklenmelidir. Ayrıca, çalışanların işledikleri verilerin hassasiyeti konusunda bilinçlendirildiği ve gerekli koruyucu

işverence bir bilgisayar sağlanması ve böylece işçinin özel bilgisayarını iş için kullanmasının önlenmesi¹³⁸⁹; işçinin özel bilgisayarının kullanılması zorunluysa, bilgisayarda iş için kullanılacak şifrelenmiş ayrı bir oturumun oluşturulması ve işçinin bu oturum üzerinden çalışması, çalışma bitince de bu oturumu kapatıp kendi özel oturumuna geçmesinin sağlanması tercih edilmelidir. Yine, işçinin evden çalışırken kullandığı bilgisayar/telefon ekranının dizaynı da veri güvenliği bakımından önem arz etmekte olup, bu ekranların işverence üçüncü kişilerin göremeyeceği şekilde dizayn edilmesi ve korunması gerekmektedir. Bu kapsamda, bakış açısına göre ekranın görünürlüğünü engelleyebilen ve Almancada “*Blickschutzfilter*” (gizlilik filtresi) olarak adlandırılan filtreler kullanılması veya işçinin bilgisayar başından kalktığı zaman hemen ekranın kapanacağı ve şifreleneceği bir ekran koruyucunun kullanılması gerekmektedir. Ayrıca, işçinin mesleki amaçla kendisine tahsis edilen bilgisayara, özel amaçlı bir aleti (Usb-stick vb.) takmaması ve kullanmaması gerektiği muhakkak işçiye bildirilmeli, hatta tele çalışma sözleşmesinde bu hususlar da belirtilmelidir. İşçinin evinden ofise veya tam tersi şekilde taşınması gereken kağıtların da muhakkak güvenli bir şekilde taşınması; işyeri verilerinin çıktısını alarak fiziki evrak şeklinde saklamasının mümkün olduğunca işçiden talep edilmemesi, evrak çıktısını aldıysa da işi bitince bu çıktıyı nasıl yok edeceğinin önceden belirlenmesi ve kendisine bildirilmesi gerekmektedir.

Yukarıda saymış olduğumuz esasların yanı sıra, işçiye işle ilgili kağıtları ev çöpüne atmamasının hatırlatılması gerekmekte olup; evinde bu verileri yok edeceği kâğıt öğütücü vb. bir alet bulunmaması durumunda, işçiye bu tip bir alet işverence

önlemler ile kişisel davranışlar konusunda tavsiyelerin verildiği özel brifingler verilmelidir. Bu bağlamda, evde tele çalışmada, aile üyelerinin, eşlerin veya ziyaretçilerin işlenen verilerden yanlışlıkla veya kasıtlı olarak haberdar olmamalarının nasıl sağlanacağı konusunda da tavsiyelerde bulunulmalıdır. Bu amaçla, ilgili üçüncü tarafların uygun materyaller (örneğin kısa broşürler) aracılığıyla, kendileriyle birlikte yaşayan tele çalışanların girdiği yükümlülükler hakkında bilgilendirilmeleri de yararlı olabilir. **WEDDE**, Rn. 551. Aydınöz’e göre de bazı işletmeler tarafından öngörülen, maden arama yazılımı gibi yüksek bedelli bir işletim sistemi içeren işletmeye ait bilgisayarların tele çalışanlarca iş görmedikleri zamanlarda evdeki/otel odasındaki sabit bir yere kilitli bağlanmasına ilişkin kurallar, işletme verilerinin korunmasına yönelik kurallar kapsamında sayılabilir. **AYDINÖZ**, s. 166. Gerek tele çalışanın kişisel verilerinin gerekse işyeri ve işe dair verileri içeren ortamların güvenliğinin temini için alınabilecek fiziksel güvenlik tedbirlerine, tele çalışanın çalışma ortamının kilitlenebilir olması, belgelerin kilitlenebilir dolapta/odada saklanması sağlanması, mobil cihazlarda otomatik ekran kilitlerinin kullanılması örnek olarak verilebilir. **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 983. Gerçek’e göre de tele çalışan işçinin işletmeye ve işe ilişkin verileri korumak amacıyla iş görmekte kullandığı cihazlara çift doğrulama ve periyodik şifre değişikliği uygulaması, kullanmadığı zamanlarda bu cihazları kilitlemesi, halka açık internet ağlarına bağlanmaması ve VPN kullanması, dikkat etmesi gereken hususlardandır. **GERÇEK**, s. 130.

¹³⁸⁹ Aynı yönde bkz. **HEKİMLER**, Home Office, s. 242.

temin edilmelidir. Böyle bir aletin temininin mümkün olmaması durumundaysa, işveren bu kâğıtların işyerine güvenli şekilde taşınmasını ve işyerinde yok edilmesini sağlayabilir. İşçinin işverenin bilgilerini içeren e-postaları kesinlikle kendi özel e-posta adresine iletmemesi gerektiği de işçiye açıkça bildirilmeli; kullandığı telefon vb. aletlerde kişilerin sesini algılayan ve kaydedebilen teknolojiler varsa, bunların devre dışı bırakılması kendisinden istenmelidir. İşçinin evde kullandığı kablosuz ağın şifresi güçlü bir şifre olarak belirlenmeli ve işveren tarafından dış sızıntıları önleyecek tedbirler alınmalıdır.

Yine Alman Hukukunda, söz konusu rehber benzer bir şekilde Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (Enformasyon Teknikleri Federal Dairesi) tarafından da “*Home-office çalışmada güvenli mobil çalışma için öneriler*” başlıklı bir kılavuz¹³⁹⁰ yayınlanmıştır. Bu kılavuzda da kullanılan özel ağın güvenliğinin sağlanması, kimlik doğrulaması, otomatik ekran kilidi, virüsten koruyucu programların kontrolü, güvenlik güncellemelerinin yüklenmesi, önyükleme sürecinin güvenli hâle getirilmesi ve siber riskler ile saldırıları anında tespit edebilmek amacıyla günlük kaydın etkinleştirilmesi gibi hususlara yer verilmiştir.

Belçika’da ise 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin 14. maddesinde, işverenin tele çalışan tarafından, yazılım da dâhil, mesleki amaçlarla kullanılan ve işlenen verilerin korunmasını sağlamak için gerekli önlemleri alacağı düzenlenmiştir. Söz konusu toplu iş sözleşmesi maddesine göre, işveren tele çalışanı özellikle bilgisayar ekipmanı veya araçlarının kullanımına getirilen kısıtlamalar ve tele çalışanın bunlara uymaması durumunda uygulanacak yaptırımlar, verilerin korunmasına ilişkin yürürlükteki mevzuat ve işletme kuralları hakkında bilgilendirmekle; tele çalışansa, bu mevzuat ve kurallara uymakla yükümlüdür¹³⁹¹. Belçika’da 2021 yılında yapılan 149 sayılı toplu iş sözleşmesinin 9. maddesinde de konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Söz konusu toplu iş sözleşmesi maddesinin 3. fıkrası uyarınca, tele çalışan tarafından mesleki amaçlarla kullanılan ve işlenen işletme verilerinin korunması garanti altına alınmalı; işveren, tele çalışanı işletmenin veri koruma kuralları ve özellikle de BT

¹³⁹⁰ İlgili kılavuz için bkz.

https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2020/corona/bsi-empfehlungen-home-office.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (E.T. 20.04.2023).

¹³⁹¹ Ayrıca, ilgili sözleşme maddesinin devamında, ağa bağlı elektronik iletişim verilerinin izlenmesiyle ilgili olarak çalışanların mahremiyetinin korunmasına ilişkin 26.04.2002 tarihli ve 81 sayılı toplu iş sözleşmesinin mutatis mutandis (değişen koşullara göre) uygulanacağı öngörülmüştür.

ekipman ve araçlarının kullanımına ilişkin kısıtlamalar ve yaptırımlar hakkında bilgilendirmelidir.

Fransız Hukukundaysa, toplu sözleşmelerde, uzaktan çalışanın bilişim güvenliği konusunda kurallara uymakla yükümlü olduğu, çalışanın bu kurallara uymadığı takdirde uzaktan çalışma ilişkisinin işveren tarafından derhal sona erdirebileceğine ilişkin düzenlemelere yer verildiği görülmektedir¹³⁹². Örneğin, Fransa’da Oracle grubu tarafından yapılan 29.01.2010 tarihli işletme toplu iş sözleşmesinin “*Verilerin Korunması*” kenar başlıklı 4. maddesinde, “*Tele çalışan, Oracle grubu (Fransa Oracle genel yönetimi, hukuk ve teknik servis bölümü) tarafından, bilişim güvenliği konusunda (gizlilik, VPN, şifre...) belirlenen kurallara uymayı kabul eder. Tele çalışan, yazılı, sözlü veya elektronik ortamda her türlü vasıta ile kendisine verilen veya mesleki sebeplerle erişim sağladığı bilgilerin bütünlüğünü ve kullanılabilirliğini temin eder.*” ifadelerine yer verilmiştir¹³⁹³. Yine Fransa’da 2008 yılında Alcatel-Lucent grubu bünyesinde yapılan toplu iş sözleşmesinin, “*Verilerin Korunması*” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Tele çalışan, Alcatel-Lucent Fransa Genel Yönetimi ve Alcatel-Lucent grubunun BT Yönetimi tarafından güvenlik, özellikle bilgisayar güvenliği ve özellikle şifre ile ilgili olarak belirlenen kurallara uymayı taahhüt eder. Bu şifre kesinlikle kişiseldir ve üçüncü şahıslara iletilemez.*”; 2. fıkrası uyarınca, “*Ayrıca, kendisine emanet edilen veya mesleki bağlamda erişebildiği bilgilerin gizliliğini, bütünlüğünü ve kullanılabilirliğini, özellikle kâğıt üzerinde, sözlü veya elektronik olarak, tüm ortamlarda ve her şekilde sağlamalıdır.*”. Ayrıca söz konusu toplu iş sözleşmesinin 3. fıkrasındaysa, “*Tele çalışanın bu güvenlik veya gizlilik kurallarına uymaması durumunda, Alcatel-Lucent Fransa tele çalışma durumunu gecikmeksizin (derhal) sona erdirme hakkını saklı tutar.*” hükmüne yer verilmiştir¹³⁹⁴.

Fransa’da 2005 yılında yapılan ANI’nın 5. maddesinde de işletme verilerinin korunması bakımından Çerçeve Anlaşmada yer alan konuya ilişkin düzenlemenin yinelenildiği görülmektedir. 2020 yılında yapılan ANI’nın ekipman ve dijital araçların

¹³⁹² **ERGÜNEŞ EMRAÇ**, s. 1433; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 95.

¹³⁹³ **AYDINÖZ’den naklen**, s. 164.

¹³⁹⁴ Dulay’a göre, ilgili toplu sözleşme hükmü, işverenin tek taraflı fesih hakkı bağlamında düzenlenmiştir. **DULAY**, dn. 633, s. 186. Aynı yönde bkz. **ÖZKAN KOÇ** s. 221. Aydınöz’e göreyse, söz konusu hükümde bir fesih sebebi değil, yalnızca işçinin “*tele çalışma şeklinde iş görmesine ilişkin düzenin*” tek taraflı olarak işverence sona erdirilmesi için haklı bir sebep öngörülmektedir. **AYDINÖZ**, s. 164.

kullanımına ilişkin 3.1.4. numaralı maddesinde, gerek işveren tarafından tahsis edilen gerekse tele çalışanın kendi araçları niteliğinde olsun, dijital araçların kullanımının, kişisel verilerin korunmasına ilişkin 27.04.2016 tarihli ve 2016/679 sayılı AB tüzüğü ve CNIL düzenlemelerine uygun olarak, hem tele çalışanın kişisel verilerinin hem de işletme verilerinin korunmasını sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlü olan işveren tarafından denetleneceği ifade edilmiştir. Söz konusu toplu iş sözleşmesi hükmünün devamındaysa, işverenin, tele çalışanı, bu verilerin korunması ve gizliliğe ilişkin yasal hükümler ile işletmenin kendi kuralları; bilgisayar ekipmanlarının veya araçlarının kullanımına ilişkin kısıtlamalar ve geçerli kurallara uyulmaması hâlinde uygulanacak yaptırımlar hakkında bilgilendirileceği ve bu kurallara uymanın tele çalışanın sorumluluğunda olduğu belirtilmiştir. Bununla beraber, tele çalışanın kişisel bir araç kullandığı sürece, bu kısıtlamaların yalnızca mesleki amaçlarla kullanımıyla ilgili olarak geçerli olduğu ifade edilmiştir.

ccc. Türk Hukukunda

6098 sayılı Kanunda sır saklama borcu, 818 sayılı mülga Borçlar Kanunundan farklı olarak, açıkça işçinin borçları arasında sayılmıştır¹³⁹⁵. Öyle ki ilgili Kanunun 396. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, *“İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.”*. 4721 sayılı Kanunun 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralının iş sözleşmesine yansımaları niteliğindeki bu madde hükmünde yer alan *“özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgiler”* ifadesinden de anlaşılacağı gibi, işçi tarafından saklanması öngörülen bilgiler, yalnızca üretim ve iş sırlarıyla sınırlı olmayıp, üretim ve yönetim süreçlerine, satış organizasyonu ve müşteri listeleri gibi her türlü ticari bilgilere veya işverenin mali veya kişisel durumuna ilişkin olabilir¹³⁹⁶. İlgili hüküm doğrultusunda, tele çalışanın da sadakat borcu kapsamında sır saklama yükümlülüğü olduğu

¹³⁹⁵ **ALPAGUT**, Sadakat Borcu, s. 27. 6098 sayılı Kanun önce genel olarak sadakat borcunu düzenlemiş, sonrasındaysa bu borcun kapsamına giren ve uygulamada önem taşıyan birçok durumu özel olarak düzenleyerek bu borca pozitif dayanak kazandırmıştır. **CANIKLIOĞLU**, Hizmet Sözleşmesi, s. 89.

¹³⁹⁶ **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 365; **UŞAN**, İş Sırrı, s. 94-95; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 109; **DULAY**, s. 182; **GÜNAY**, s. 337; **BOZKURT**, s. 55.

açıktır¹³⁹⁷. Tele çalışanın ilgili madde hükmünde yer alan bilgileri öğrenme biçimi, sadakat borcunun varlığı bakımından önem teşkil etmemektedir¹³⁹⁸. Öyle ki, bu bilgiler tele çalışan tarafından tesadüfen öğrenilmiş olabileceği gibi, işverenin tele çalışana güvenmesi sebebiyle işveren tarafından tele çalışana doğrudan verilmiş olsa dahi, tele çalışanın sır saklama yükümlülüğü mevcuttur. Ancak, aleni bilgiler için, tele çalışanın sır saklama borcundan söz edilemeyecektir¹³⁹⁹.

4857 sayılı Kanunun değişik 14. maddesinin son fıkrasında, uzaktan çalışmada verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer birtakım hususların ÇSGB tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir¹⁴⁰⁰. 2021 yılında yürürlüğe giren ilgili Yönetmeliğinin 11. maddesi uyarınca, *“(1) İşveren; uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir ve bu verilerin korunmasına yönelik tedbirleri alır. (2) İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler. (3) Verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunludur.”*¹⁴⁰¹. Söz konusu düzenleme doğrultusunda, işverenin ilk olarak, işletme verilerinin korunmasına ilişkin düzenleme yapması; korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirlemesi gerekmektedir¹⁴⁰². Bu bağlamda, sözleşmede işletme verilerinin yanı sıra kişisel verilerin ve özel nitelikli kişisel verilerin tanımı yapılabilir¹⁴⁰³. Sonrasında ise işveren, uzaktan çalışan işçisine

¹³⁹⁷ KUTLU/UÇAR, s. 304.

¹³⁹⁸ SENYEN KAPLAN, s. 241; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s. 272-273; UŞAN, İş Sırrı, s. 95; GÜNAY, s. 337.

¹³⁹⁹ UŞAN, İş Sırrı, s. 95; CEYLAN, s. 419. İşçi, işverenin üretim sırlarını ve diğer ticari sırlarını kendi adına kullanamayacağı gibi, başkaları ile de paylaşamaz. Ayrıca, işçi iş sözleşmesi sona erdikten sonra da işverenin haklı menfaatlerinin korunması için gerekli olduğu ölçüde bu bilgileri saklamakla yükümlüdür. Ancak bu bilgiler artık başkaları tarafından biliniyorsa, saklanmasında ticari açıdan bir gereklilik kalmamışsa, işçinin sır saklama yükümlülüğünden de söz edilemeyecektir. CANIKLIOĞLU, Hizmet Sözleşmesi, s. 90.

¹⁴⁰⁰ 4857 sayılı Kanunun uzaktan çalışmaya dayalı iş ilişkilerinde sözleşme içeriğini düzenleyen 14. maddesinin 5. fıkrasında, tarafların verilerinin korunmasına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmesi gerektiği yönünde bkz. BEYTAR, s. 338.

¹⁴⁰¹ İlgili Yönetmelik maddesi uyarınca, tele çalışanın verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uymasının zorunlu tutulması, işçinin sadakat borcunun da bir gereğidir. ÜNER, s. 129.

¹⁴⁰² KUTLU/UÇAR, s. 304.

¹⁴⁰³ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 30.

konuya ilişkin bilgi vermekle yükümlüdür¹⁴⁰⁴.

İşletme verilerinin korunmasına ilişkin söz konusu Yönetmelik maddesinde, Çerçeve Anlaşmaya paralel bir düzenleme yapılmış olup, verilerin korunması ve veriler hakkında çalışanın bilgilendirilmesi konularında işveren ilk dereceden sorumlu tutulmuştur¹⁴⁰⁵. Söz konusu Yönetmelik maddesinin 3. fıkrasında ise, verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uymasının zorunlu tutulduğu görülmektedir. Bu düzenleme tele çalışanın özen ve sadakat yükümlülüğüne doğrudan etki eden bir düzenlemedir¹⁴⁰⁶. İlgili hüküm doğrultusunda, hukukumuzda, tele çalışanın işletme verilerinin korunmasına ilişkin işverence alınan tedbirlere uymakla yükümlü olduğu ortadadır¹⁴⁰⁷. Diğer bir ifadeyle, uzaktan çalışan işçi, işveren işletme verilerinin korunmasına ilişkin bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirmemiş olsa dahi, sadakat borcu gereği bu verileri korumakla yükümlüdür¹⁴⁰⁸. Buna karşılık, Çerçeve Anlaşmaya benzer şekilde, uzaktan çalışanın söz konusu kurallara uymaması durumunda karşılaşılabilecek yaptırımların düzenlenmemiş olduğu görülmektedir. Ayrıca doktrinde yer alan bir görüş uyarınca, ilgili madde hükmü, işyerine ve işe ait olan verilerin korunmasına yönelik hükümler içermesi bakımından olumlu olmasına karşın, uzaktan çalışan işçinin kişisel verilerine dair bir düzenleme getirmemiş olması sebebiyle de eksik niteliktedir¹⁴⁰⁹. Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız aksi görüşe göreyse, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun¹⁴¹⁰ ve ilgili ikincil mevzuatın kişisel verileri işlenen gerçek

¹⁴⁰⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. **GÜRKAN**, s. 416-417.

¹⁴⁰⁵ **ÖZTÜRK İNAL**, s. 96.

¹⁴⁰⁶ **ÖNCÜ**, s. 81.

¹⁴⁰⁷ **KUTLU/UÇAR**, s. 306.

¹⁴⁰⁸ **GÜRKAN**, s. 417.

¹⁴⁰⁹ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1697; **HEKİMLER**, Kişisel Veriler, s. 660; **KUTLU/UÇAR**, s. 289; **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 38, s. 40; **GÜRKAN**, s. 416; **ERAFŞAR**, Evde Çalışma, s. 55; **GERÇEK**, s. 130; **ÇÖPOĞLU**, s. 43. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin taslak hâlinde yer verilen “İşveren, işçiye ait kişisel verileri ancak işin gerçekleşmesi için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.” hükmünün, yürürlüğe giren ilgili Yönetmelikte yer almamasının önemli bir eksiklik teşkil ettiği yönünde bkz. **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 957. Her ne kadar Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde konuya ilişkin düzenlemeye yer verilmemişse de, korunması gereken verinin tanım ve kapsamı işverence sözleşme ile belirlenecek olup, bu kapsamda çalışanın kendisi ve diğer çalışanlara ait kişisel ve özel nitelikli verilere ilişkin düzenleme getirilmesi mümkündür. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 74. Her ne kadar ilgili Yönetmelik düzenlemesinde uzaktan çalışanın yalnızca işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ele alınmış olsa da işverenin evde tele çalışmada oluşabilecek güvenlik risklerini ortadan kaldırmak veya asgari seviyeye indirmek amacıyla alacağı önlemler, hem işyerine ve görülen işe ilişkin kişisel verilerin hem de evde tele çalışanın kişisel verilerinin korunması bakımından yararlı olacaktır. **ARSLAN**, s. 152.

¹⁴¹⁰ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (RG. 07.04.2016-S. 29677).

kişileri kapsamına alması, işçi sıfatını haiz olan tele çalışanların da gerçek kişi olmaları nedeniyle bu kapsamda olmaları ve bu kişilerin verilerini işlemek suretiyle veri sorumlusu sıfatını haiz olan işverenlerin yükümlülüklerinin de ilgili mevzuat kapsamında ayrıntılı olarak düzenlenmiş olması; 6098 sayılı Kanunun 419. maddesinde de konuya ilişkin düzenlemeye yer verilmiş olması karşısında, tele çalışanların kişisel verilerinin korunması yükümlülüğü hâlihazırda temin edilmiştir¹⁴¹¹. Dolayısıyla, ilgili Yönetmelikte konuya yer verilmemiş olması, bir eksiklik teşkil etmemektedir ve konuya ilişkin genel kuralların uygulama bulacağı kabul edilmelidir.

Tele çalışmada işletme verilerinin korunmasının, bu çalışma türünün doğası gereği özel önem taşıdığı göz önüne alındığında, hukukumuzda konuya ilişkin olarak daha detaylı düzenlemelere yer verilmesi isabetli olacaktır. Bu konuda, çalışmamızda evvelce ele aldığımız Alman Hukukunda düzenlenen ilgili kılavuzlar örnek alınabilir¹⁴¹². Pandemi döneminde uzaktan çalışanlara yönelik yapılan bir ankette, “İşveren tarafından veri güvenliğinin sağlanmasına yönelik özel önlemler alındı mı?” sorusuna, katılımcıların %79.32’si tarafından “Evet”, %20.68’i tarafından “Hayır” cevabı; “Hangi özel önlemler alınmıştır?” sorusuna ise yalnızca belirli bir bilgisayarın iş için kullanılması, bilgisayarda kullanılacak programlarla ilgili sınırlama getirilmesi, internette girilecek web sayfaları ile ilgili kısıtlama getirilmesi, işveren tarafından bilgisayara anti-virüs programları kurulması gibi yanıtlar verildiği görülmüştür¹⁴¹³. Aynı ankete göre, işverenlere yöneltilen “Veri güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak özel önlemler aldınız mı?” sorusuna, katılımcılar tarafından %75.18 oranında “Evet” ve %24.82 oranında “Hayır”; “Hangi özel önlemler alınmıştır?” sorusuna karşılık ise yalnızca belirli bir bilgisayarın iş için kullanılması, bilgisayarda kullanılacak programlarla ilgili sınırlama getirilmesi, internette girilecek web sayfaları ile ilgili kısıtlama getirilmesi, işveren tarafından bilgisayara anti-virüs programları kurulması, bilgi güvenliği ile ilgili eğitimler verilmesi, internet girişlerinin kontrol

¹⁴¹¹ ÖZTÜRK İNAL, dn. 287, s. 96. Tele çalışanın kişisel verilerinin korunmasına ilişkin bir hükme 4857 sayılı Kanunda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer verilmemiş olmasına karşın, bu konuda 6098 sayılı Kanunun (m. 419.) yanı sıra 6698 sayılı Kanun da uygulama bulacağından söz konusu boşluk ilgili yasal düzenlemelerle doldurulacaktır. ÜNAL ADINIR, Tele Çalışma, s. 971.

¹⁴¹² Aynı yönde bkz. HEKİMLER, Home Office, s. 242. Alman Hukukunda yer alan ilgili kılavuzlar için bkz. Böl. 2, Kıs. II, Baş (A), Alt Baş. (3, b; bb).

¹⁴¹³ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1696.

altına alınması, yöneticilerin çalışanların PC ekranlarını izlemesi ve VPN bağlantısı gibi önlemlerin alındığı cevabı verilmiştir¹⁴¹⁴.

İşveren, tele çalışanın iş için kullandığı ve işlediği verilerin korunması için özellikle donanım bakımından uygun önlemleri almakla ve bu konudaki yasa ve işyeri kuralları hakkında tele çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür¹⁴¹⁵. İşverenin bu yükümlülüğü, KVKK'nın pandemi döneminde uzaktan çalışmaya geçişe ilişkin bir duyurusunda da vurgulanmıştır¹⁴¹⁶. Bu doğrultuda, tele çalışanın verilerin korunmasına ilişkin yükümlülük ve sorumluluklarının kapsamı belirlenirken, işverenin bilgilendirme yükümlülüğünü ne ölçüde yerine getirdiği ve gerekli tedbirlerin işveren tarafından ne ölçüde alındığı da dikkate alınmalıdır¹⁴¹⁷. Bu bakımdan, işverenin örneğin işin yürütümünde kullanılan bilgisayarın şifresinin belirlenmesi, şifre değiştirme süresi, yüklenebilecek ve kullanılamayacak programlar, girilmemesi gereken bazı internet siteleri ve benzeri bilgileri açık ve anlaşılır biçimde işçiyle paylaşıp paylaşmadığına bakılabilir¹⁴¹⁸.

Evde tele çalışma hâlinde, tele çalışan haricinde evde yaşayan diğer kişilerin de işletme verilerinin korunması bakımından bir yükümlülüğünün olup olmadığı da ayrıca açıklığa kavuşturulmalıdır. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, işçinin esas borcu olan iş görme borcunun yanında yer alan bir yan yükümlülüğü teşkil eden sadakat borcu, yalnızca sözleşmenin tarafı olan işçiye ait olup, sözleşmenin tarafı

¹⁴¹⁴ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1696. Gerçek'e göre de tele çalışmada dijital verilerin üçüncü kişilerin eline geçmesinin önlenmesi bakımından işveren işçilere gerekli siber güvenlik eğitimi vermenin yanı sıra işçilerin dijital faaliyetlerini de güvenlik açısından ölçülü ve makul bir seviyede denetlemelidir. **GERÇEK**, s. 123-124.

¹⁴¹⁵ **ALP**, Tele Çalışma, s. 830; **BOZKURT**, s. 57.

¹⁴¹⁶ Söz konusu duyuru, uzaktan çalışmada kişisel verilerin korunmasına ilişkin olduğundan, çalışmamızın tele çalışanın kişisel verilerinin korunması başlığı altında ele alınmıştır. Bununla beraber, işçinin bazı kişisel veri niteliğindeki bilgilerinin de iş sırrı olarak kabulü mümkün olduğundan, tele çalışanın işletme verilerini koruma yükümlülüğü bakımından da söz konusu duyuru dikkate değerdir. KVKK tarafından 27.03.2020 tarihinde yapılan ilgili duyuru metni için bkz. Böl. 2, Kıs II, Baş. (B), Alt Baş. (3, c; bb). Ayrıca, işçinin kişisel verilerinin de "iş sırrı" teşkil edebileceği yönünde bkz. **ÖZKAN KOÇ**, s. 233.

¹⁴¹⁷ **ALP**, Tele Çalışma, s. 830; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1696-1697; **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 970; **BOZKURT**, s. 57; **KUTLU/UÇAR**, s. 306; **ÖZKAN KOÇ**, s. 238; **MYLTYKBAYEVA**, s. 100.

¹⁴¹⁸ **ÖZKAN KOÇ**, s. 238. Konuya ilişkin gerekli bilgilendirmenin yapılması ve gerekli teknik desteğin verilmesi koşuluyla yazılımları güncel tutma yükümlülüğünün tele çalışana yüklenebileceği yönünde bkz. **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 981.

olmayan aile bireylerinden talep edilemez¹⁴¹⁹. Diğer bir ifadeyle, sözleşmesel sadakat borcu, yalnızca işçiyi kapsayan bir borç niteliğini haiz olup, işçinin ailesiyle beraber işverenin yanında yaşaması hâlinde dahi işçinin aile bireylerini ve eve gelen ziyaretçileri kapsamamaktadır. Yalnızca, işverenin evini beklemekle yükümlü olan işçinin, eşinin ve çocuklarının da işçiyle birlikte hizmetli lojmanında ikamet etmesi gibi işveren ile işçinin ailesi arasında açık fiili bir ilginin mevcut olması durumunda, bu kişiler de işverenin meskenin güvenliği ve kullanımına ilişkin talimatlarına uymakla yükümlüdürler. Dolayısıyla hukukumuzda, İsviçre Hukukundaki düzenlemelere benzer şekilde, aile üyeleri de dâhil olmak üzere, üçüncü kişilerin işletme verilerine erişmesinin önlenmesi bakımından sorumluluk, kural olarak tele çalışanın üzerine bırakılmıştır¹⁴²⁰. Ev esaslı tele çalışma modeliyle çalışan işçinin, kendisine temin edilen bilgisayara ve hesaba erişim için gerekli olan şifrelerin ve işin ifasında kullanılan teknik araçların korunması için evin bölümlerinde organizasyonel önlemler alması ve üçüncü kişilerin giriş ve kullanımına karşı tedbirli olması, şifreler de dâhil olmak üzere gerekli bilgilerin gerek eve gelen ziyaretçiler gerekse uzaktan çalışan haricinde evde yaşayan diğer kişiler tarafından öğrenilmesi riskini bertaraf edici önlemler alması, dinlenme sürelerinde bu araçları üçüncü kişilerin erişemeyeceği şekilde muhafaza etmesi gerekmektedir¹⁴²¹. İşveren bu kapsamda, evde tele çalışandan, ticari sırları ve üretim sırlarını içeren belgeleri basılmalarından sonra evde ortak kullanılan çöpe atmamasını, usulüne uygun şekilde imha etmesini veya iş kapsamında gerçekleştirilen görüşme içeriklerinin üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesinin önüne geçmek için azami özeni göstermesini talep edebilecektir¹⁴²². Bir bankanın kredi bölümünde, evinde bilgisayar ve telefon gibi BİT araçlarını kullanarak çalışmakta olan bir işçinin, kredi verilecek kişilere ilişkin bilgi ve belgeleri muhafaza etmesi, çalışma süresinin sonunda bilgisayarını veya başvurdukları kredi için aradığı müşterileriyle konuştuktan sonra kullandığı telefonu açık bırakmaması

¹⁴¹⁹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 112.

¹⁴²⁰ İsviçre Hukukundaki konuya ilişkin düzenlemeler için bkz. **ÖZKAN KOÇ**, s. 235.

¹⁴²¹ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1695; **DULAY**, s. 183, **KUTLU/UÇAR**, s. 306; **ÖZKAN KOÇ**, s. 234; **ERAFŞAR**, Evde Çalışma, s. 52. Uzaktan çalışan işçi, kişisel kullanım olmadığı bilgisayarı kullanarak, ortak kullanım olduğu durumlarda ise bilgilerine kendisi dışındaki kişilerin erişemeyeceği programları kullanarak işyerine/işletmeye ait verilerin korunması yükümlülüğünü yerine getirebilecektir. **PEHLİVAN**, s. 261.

¹⁴²² **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 200; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1695; **BEYTAR**, s. 385; **ÖNCÜ**, s. 81; **KUTLU/UÇAR**, s. 306; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 96-97; **GÜVEN**, s. 62.

veya şifre ile koruma altına alması, bu işçiden beklenecek tedbirlere örnek verilebilir¹⁴²³. Ayrıca, Alman Hukukunda ileri sürüldüğü gibi hukukumuzda da üçüncü şahısların işletme verilerine erişimini engellemek amacıyla, yapılacak tele çalışma sözleşmelerinde ev ofisin (evde tele çalışma yapılacak odanın veya bölümün) tasarımına ilişkin düzenlemelere de yer verilmesi mümkündür¹⁴²⁴.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, tele çalışanın işletme verilerini koruma borcu, işçinin işi özenle ifa etme, sadakat ve iş sırlarını gizli tutma borçları kapsamında değerlendirilebilir¹⁴²⁵. Zira 6098 sayılı Kanunun 396. maddesinin 2. ve 4. fıkralarında yer alan hükümler uyarınca, işverene ait makineler ile araç gereçlerin yanı sıra teknik sistemleri de usulüne uygun kullanma ve sır saklama yükümlülükleri, işçinin işiyle ilgili verileri koruma yükümlülüğünü kapsar şekilde yorumlanmaya açıktır¹⁴²⁶. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, tele çalışanın işletme verilerini koruma yükümlülüğü, işçinin “*sadakat ve sır saklama borcu*” yerine, “*itaat ve özen borcu*” kapsamında değerlendirilmelidir¹⁴²⁷. Zira bu görüşe göre, tele çalışanın işletme verilerini koruma borcu, iş görme ediminin yerine getirilmesi süreciyle doğrudan ilgili olmakla kalmayıp, bu sürecin bir parçasını teşkil etmektedir. Buna göre, tele çalışanın söz konusu borcu, işçinin işverenin işletme verilerinin korunması amacıyla alacağı tedbirlere uymasına ve münhasır bir tedbirin olmadığı durumlarda da bilgi ve tecrübesi kapsamında verilerin korunması için gereken özeni göstermesine ilişkin yükümlülükleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İlgili görüşe göre, bu borç tele çalışanın üretim ve iş sırlarının üçüncü kişilerle paylaşılmasından farklı olarak, iş görmede kullanılan işletme verilerinin güvenliğini sağlamak amacıyla işveren tarafından alınan tedbirlere uygun davranmayı, dolayısıyla itaat borcunu ifade

¹⁴²³ KUTLU/UÇAR, s. 306.

¹⁴²⁴ HAHN, Claudia, “Telearbeit und Home-Office im öffentlichen Dienst”, öAT, Heft 10, 2018, s. 204; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1696; ÖZKAN KOÇ, s. 234.

¹⁴²⁵ ALP, Tele Çalışma, s. 830; KANDEMİR 110-113. Tele çalışanın işletme verilerini koruma yükümlülüğü, “*sır saklama yükümlülüğü*” kapsamında düşünülmelidir. ÖZKAN KOÇ, s. 233. Gerçek’e göre de işçinin veri koruma borcu, “*sır saklama yükümlülüğü*” kapsamında olmakla birlikte, bu kapsama işçinin söz konusu verileri kendi yararına kullanmaması, ifşa etmemesi ve işverene bilgi vermesi hususları dâhil olduğu için “*işçinin işverence alınan önlem ve kurallara uymaması*” durumu söz konusu yükümlülüğün çerçevesinde değerlendirilemeyecektir. GERÇEK, s. 129.

¹⁴²⁶ ALP, Tele Çalışma, s. 830; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1433.

¹⁴²⁷ AYDINÖZ, s. 165-166.

etmektedir¹⁴²⁸. Kanımızca, tele çalışanın işletme verilerini koruma borcunun, öncelikle sır saklama yükümlülüğü ve sadakat borcu kapsamında değerlendirilmesi daha isabetli olacaktır. Zira tele çalışanın kendisine sağlanan donanımı işverenin talimatları doğrultusunda ve özenle kullanımı da sadakat borcundan tamamen bağımsız değildir. Ancak işverenin aldığı önlemler kapsamında kendisine verilen emir ve talimata uyulmaması da söz konusu olabilir ki, bu durumda itaat borcuna aykırılıktan da söz etmek gerekir. Nitekim iş sözleşmesi, “*emir ve talimatlara uyma borcu*” ile “*sadakat borcunun*” bir arada görüldüğü sözleşmelerdendir¹⁴²⁹. Diğer bir ifadeyle, burada sadakat borcu asıl borç olmakla beraber, tele çalışanın işletme verilerini koruma yükümlülüğüne aykırı davranışları esasen çift yönlü bir borca aykırılık teşkil edecek; hem sadakat borcuna hem de itaat borcuna aykırılık söz konusu olacaktır. Öyle ki işverenin gerekli önlemleri almamış olması hâlinde dahi, tele çalışanın sadakat borcu kapsamında gerekli özeni göstermesi gerekmektedir. Ayrıca, tele çalışmada işçinin sır saklama yükümlülüğü, işin yürütümü sırasında öğrendiği sırların kullanılmaması ve üçüncü kişilerle paylaşılmaması yükümlülüğünün yanında, iş görme ediminin yerine getirilmesinde kullanılan işletme verilerinin güvenliğini sağlamak amacıyla işveren tarafından alınan tedbirlere uygun davranmayı da gerektirmektedir¹⁴³⁰. Bununla beraber, işçinin işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak davranırken, üzerine düşen itaat borcu çerçevesinde üçüncü kişilere karşı onun menfaatlerini savunmakla sorumlu olduğu durumlar, emir ve talimatlara uyma kapsamına değil de sadakat borcunun kapsamına girmektedir¹⁴³¹. Kanımızca, tele çalışanın işletme verilerini koruma borcu, üçüncü kişilere karşı işverenin menfaatlerini savunmasını da beraberinde getirmektedir. Bu bakımdan, tele çalışanın işletme verilerini koruma

¹⁴²⁸ Bu görüşe göre, örneğin, işçinin işverene ait müşteri bilgilerini veya bir ürünün formülünü üçüncü kişilerle paylaşması “*sır saklama borcunu*” ihlâl etmesi anlamına gelirken; aynı işçinin evde veya kafede çalışırken bilgisayarını kilitlemeden başından kalkması, anti-virüs programını kullanmaması, kendisine temin edilen güvenli hattan başka bir telefon hattıyla iş görüşmesi yapması gibi durumlar, “*verilerin korunmasına ilişkin yükümlülükleri*” ihlâl etmesi anlamına gelecektir. **AYDINÖZ**, s. 165-166.

¹⁴²⁹ **ARSLAN ERTÜRK**, Sadakat Borcu, s.168.

¹⁴³⁰ Bu bakımdan, işçinin sır saklama yükümlülüğü yalnızca pasif bir susma yükümlülüğü teşkil etmemekte olup; bu yükümlülük, aktif bir koruma (veya korumaya katılma) yükümlülüğü olarak daha geniş bir çerçeveye sahiptir. **ÖZKAN KOÇ**, s. 233.

¹⁴³¹ **ARSLAN ERTÜRK**, Sadakat Borcu, s.168. Soysal da “*sadakat borcu*” başlığı altında, işçinin işverene olan bağımlılığının bir sonucu olarak yaptığı işi “*işverenin yararına uygun bir şekilde*” yerine getirmesi gerektiğini ifade etmiştir. **SOYSAL**, s. 158. Tele çalışanın kullandığı bilgi iletişim araçlarına casus yazılım yüklemesinin yanı sıra kullanılan programların şifrelerini üçüncü kişilerle paylaşması durumunun da tele çalışan tarafından özenle iş görme borcunun yanında sadakat borcunun da ihlâl edildiği anlamına geldiği ileri sürülebilir. **ÜNER**, s. 129.

borcunu yalnızca işçinin talimatlara uyma borcu kapsamında değerlendirmek isabetli olmayacak, yukarıda da belirttiğimiz üzere burada sadakat borcuyla beraber çift yönlü bir yükümlülüğün mevcudiyetini kabul etmek gerekecektir.

Doktrinde, tele çalışanın bu borcuna aykırı hareketinin haklı nedenle fesih hâllerinden hangisinin kapsamında sayılacağı konusunda da çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, tele çalışanın işletme verilerinin korunmasına ilişkin yükümlülüklerine aykırı davranması durumunda, bu davranışlar doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar kapsamında olduğundan, işveren 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasının (e) bendi uyarınca tele çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir¹⁴³². Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, tele çalışanın işletme verilerinin korunması yükümlülüğüyle bağdaşmayan davranışları, ilgili madde hükmünün (1) bendinde yer alan “*İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması*” kapsamında değerlendirilmelidir¹⁴³³. Kanımızca, söz konusu durumu (e) bendi kapsamında değerlendirmek daha doğru olacaktır. Zira “*İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması*” şeklinde düzenlenen ilgili maddede yer alan “*gibi*” ifadesi, tele çalışanın işletme verilerini koruma yükümlülüğüne aykırı davranışlarının da bu madde kapsamında değerlendirilebilmesine olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte, her iki madde bakımından da doğacak hukuki sonucun değişmeyeceği açıktır. Örneğin, tele çalışanın işin akışı veya potansiyeli hakkında başka firmalarla elektronik posta yoluyla haberleşmesi hâlinde, işçinin davranışı ister (1) bendi ister (e) bendi kapsamında değerlendirilsin, işveren tele çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahip olacaktır¹⁴³⁴.

¹⁴³² ÖZTÜRK İNAL, s. 97-98.

¹⁴³³ AYDINÖZ, s. 167-168; BOZKURT, s. 57.

¹⁴³⁴ SOYSAL, s. 159; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 112. Yargıtay da şirket tarafından yöneticilere verilen gizli bilgi niteliğindeki mağaza şifresinin yetkili olmayan şirket çalışanlarıyla paylaşılmasını, mağaza güvenliğinde ciddi risk oluşturduğu gerekçesiyle sadakat borcunun açık ihlali ve doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak kabul etmiştir. Yarg. 9. HD, 10.01.2019, E. 2016/27787; K.

cc. Teslim ve Hesap Verme Borcu

İşçinin borçlarından bir diğeri, teslim ve hesap verme borcudur. 6098 sayılı Kanunun 397. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhâl ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür.”. İlgili maddenin 2. fıkrası uyarınca, “İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhâl işverene teslim etmekle yükümlüdür.”. 6098 sayılı Kanun ile getirilen işçinin teslim ve hesap verme borcu, iş hukuku uygulamasına sokulan yeni bir borç niteliğini haizdir¹⁴³⁵.

İlgili madde hükmü doğrultusunda tele çalışan, tele çalışma yapması sırasında başta paralar olmak üzere müşteriler veya işverenin ortakları gibi üçüncü kişilerden işveren için aldığı şeyleri, işverene derhal teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. Yine, tele çalışanın yaptığı tele çalışmadan elde ettiği şeyleri de işverene teslim etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Doktrinde, ilgili

2019/631, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023). Kanımızca, tele çalışmada işin görülmesinde kullanılan bilgisayar, telefon veya çeşitli programların şifrelerinin paylaşılması da aynı hukuki çerçevede değerlendirilmelidir. Özkan Koç’a göre, Alcatel-Lucent grubu bünyesinde 2008 yılında yapılan toplu iş sözleşmesinde, tele çalışanın sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranışı “haklı fesih sebebi” olarak düzenlenmiştir. Yazara göre, toplu iş sözleşmesi ile yeni bir haklı fesih sebebi getirilip getirilemeyeceği tartışma konusu değildir. Zira 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasının (e) bendinde “işçinin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” haklı fesih sebepleri arasında düzenlenmiş olduğundan, sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranan işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi açısından toplu iş sözleşmesi ile bir düzenleme yapılması hukuk sistemimizde gerekli değildir. **ÖZKAN KOÇ**, dn. 665, s. 221. Kanımızca da bu durum, söz konusu madde hükmü kapsamında değerlendirilmelidir. Buna karşın, söz konusu toplu iş sözleşmesinde sözleşmenin feshinden değil, evde tele çalışma şeklinde kurulmuş olan iş ilişkisinin (“la situation de télétravail à domicile”) sona erdirilmesinden söz edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, evde tele çalışma sözleşmesinin sona ermesine karşın, iş sözleşmesinin tipik bir iş sözleşmesi olarak devam ettiği kabul edilecektir. Zira tipik bir iş sözleşmesinin konusunu oluşturan bir çalışmanın belirli bir döneminin uzaktan çalışma şeklinde geçirileceğinin kararlaştırılması durumunda, bu dönem bittiğinde de uzaktan çalışma ilişkisi sona ermekte ancak iş sözleşmesi devam etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Böl 2, Kıs. I, Baş. (D), Alt Baş. (1; b; bb; aaa). Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 14. maddesindeki uzaktan çalışmaya geçiş prosedürü uygulanmaksızın, iş sözleşmesinin belirli bir döneminde işin uzaktan çalışma modeliyle ifa edileceğinin kararlaştırılması durumunda, bu sürenin sona ermesiyle uzaktan çalışma ilişkisinin de sona ermesine rağmen iş sözleşmesinin sürdüğü; uzaktan çalışma sözleşmesinin diğer bir iş sözleşmesi türüne geçtiği yönündeki görüşü için ayrıca bkz. **ÖNCÜ**, s. 124.

¹⁴³⁵ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 321. Doktrinde yer alan hâkim görüşe göre, teslim ve hesap verme borcu her ne kadar 6098 sayılı Kanunun 396. maddesinden ayrı bir maddede düzenlenmiş olsa da bu borç, hukuki niteliği itibarıyla sadakat borcu içerisinde değerlendirilebilir. Diğer bir ifadeyle, işçinin sadakat borcu, işçinin teslim ve hesap verme borcunu da kapsar. Bu borcu, sadakat borcu kapsamında değerlendiren yazarlar için bkz. **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 162; **SÜMER**, s. 79; **SENYEN KAPLAN**, s. 240; **AKYİĞİT**, Bireysel s. 200. Ayrıca Akyiğit’e göre, ilgili madde hükmünde yalnızca üçüncü kişiden alınanların işverene verilmesinin ve bunlarla ilgili hesap sorulabilmesinin düzenlenmiş olması yetersizdir. **AKYİĞİT**, Bireysel, s. 200. Evde hizmet sözleşmesi bakımından ise evde çalışan işçinin iş araçları ve malzemeleri bakımından hesap ve geri verme borcu, 6098 sayılı Kanunun 464. maddesinde özel olarak düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **GÜNAY**, s. 339-342.

düzenlemelerdeki derhal ifadelerinden anlaşılması gerekenin, “*makul bir süre*” olduğu¹⁴³⁶; bu süreninse, olaya, zamana ve mesafeye göre belirleneceği¹⁴³⁷ ifade edilmiştir. Kanaatimizce tele çalışan bakımından ilgili madde hükümlerinde yer alan derhal ifadelerini, tele çalışanın işyerine gittiği ilk gün olarak değerlendirmek mümkündür. Zira niteliği gereği işin işyerinden uzakta görüldüğü ve mesafe kavramının başlıca unsurlarından birini teşkil ettiği tele çalışmada, başta paralar olmak üzere işçinin işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri işverene her an teslim etme imkânı olmayacaktır. Sadakat borcu gereğince tele çalışanın, işyerine gittiği ilk gün tüm bu sayılanları işverenine teslimle yükümlü olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Tele çalışanın müşteriden aldığı şeyleri ve paraları ya da tele çalışmadan elde ettiklerini derhal işverenine vermemesi ise, işverenin zararının bulunup bulunmadığına bakılmaksızın sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir¹⁴³⁸. Bu borcun, özellikle de yüklendikleri işin bir kısmını müşteri mekânlarında da görebilmekte olan karma tele çalışanlar veya gezici tele çalışanlar için büyük önem taşımakta olduğu söylenebilir.

4. İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Rekabet Etmeme Borcu

Tele çalışanın önem taşıyan diğer bir borcu, iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme borcudur. Zira yüksek teknolojilerin hüküm sürdüğü çalışma alanları bakımından, iş sırlarının korunması ve işçilerin rekabet teşkil eden davranışlardan kaçınmasını sağlamak son derece önemli bir husustur¹⁴³⁹. İşverenin denetim ve gözetim yetkisinin kısıtlı olduğu tele çalışmada da işçinin iletişim teknolojileri vasıtası ile işyerinde kurulu olan ana sisteme rahatlıkla bağlanabilmesi ve buradaki bilgileri depolayabilmesi, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da bu bilgileri kendi menfaatine kullanarak işvereniyle rekabet etme riskini doğurmaktadır¹⁴⁴⁰. Burada işverenin birtakım şifreler düzenleyerek işletmeye ilişkin bilgileri koruyabileceği düşünülse de günümüzde oldukça yaygınlaşan ve ileri seviyelere ulaşan hackleme

¹⁴³⁶ **KURŞUN, Ufuk Can**, Genel Hizmet Sözleşmesi ve İşçinin Borçları, Doğu Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Sera Reyhani YÜKSEL, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2021, s. 53.

¹⁴³⁷ **CEYLAN**, s. 420.

¹⁴³⁸ **KAYIRGAN**, s. 473.

¹⁴³⁹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 113.

¹⁴⁴⁰ **DULAY**, s. 190; **ALTUN**, s. 77; **CISTAK**, s. 63.

yöntemlerinin uygulanmasıyla bu şifrelerin dahi kırılma ihtimali varlığını sürdürmektedir. Her ne kadar aşağıda da açıklanacağı üzere, iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme borcu her işçi için söz konusu olmasa da belirtilen riskin bertaraf edilmesi bakımından, tele çalışan ve işveren arasında bir rekabet yasağı sözleşmesinin yapılması veya tele çalışma sözleşmesine bu yönde bir hüküm konulması yararlı olacaktır¹⁴⁴¹.

İş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme borcu, ancak tarafların bu konuda açıkça anlaşması hâlinde söz konusu olmaktadır¹⁴⁴². Bu borç, iş sözleşmesi yapılırken konulacak bir hükümle düzenlenebileceği gibi, iş sözleşmesi dışında ayrı bir sözleşme ile de kararlaştırılabilir¹⁴⁴³. 6098 sayılı Kanunun işçinin söz konusu borcunu düzenleyen 444. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, *“Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.”*. İlgili madde doğrultusunda, işçi ile işveren arasında yapılacak rekabet yasağı sözleşmesinin geçerliliği her şeyden önce, işçinin sözleşmenin yapıldığı sırada fiil ehliyetine sahip olmasına ve rekabet yasağı sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasına bağlıdır¹⁴⁴⁴.

6098 sayılı Kanunun 444. maddesinin 2. fıkrası uyarınca ise, *“Rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerlidir.”*. İlgili Kanun maddesinde herhangi bir kısıtlamaya yer verilememiş olmasından

¹⁴⁴¹ Uzaktan çalışan işçiler, yaptıkları işin niteliğine bağlı olarak işletmeyle ilgili birçok veriye ulaşabilme imkânına sahip olduğundan, işverenler yaptıkları uzaktan çalışma sözleşmelerinde genellikle rekabet yasağına ilişkin hükümlere de yer vermektedir. ŞANLI, s. 56-57. İş sözleşmesi devam ederken işçinin işvereni ile rekabet etmeme borcu ise, doğrudan iş sözleşmesinden doğan sadakat borcuna ilişkin, pozitif temelini 6098 sayılı Kanunun 396. maddesinde bulan ve açıkça kararlaştırılmış olmasa dahi her iş sözleşmesinde mevcut olan bir borçtur. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 321; GÜNAY, s. 342; ÖNCÜ, s. 84.

¹⁴⁴² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 322; GÜNAY, s. 342.

¹⁴⁴³ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 366; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 322; UŞAN, İş Sırrı, s. 47; DULAY, s. 189; ALP, Evde Çalışma, s. 91; ALBAYRAK GÜL, Hande, “İşçinin Sadakat Borcu”, BAÜHFD, C. 11, S. 141-142, 2016, s. 173; ÖNCÜ, s. 83.

¹⁴⁴⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 326; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 158; GÜNAY, s. 343; KAYIRGAN, s. 469; ALBAYRAK GÜL, s. 173; ÖNCÜ, s. 84-85; ÇÖPOĞLU, s. 117.

anlaşılabacağı üzere, rekabet yasağı bakımından sözleşmenin türü önem teşkil etmemektedir¹⁴⁴⁵. Bununla birlikte, geçerli bir rekabet yasağının mevcudiyeti için işçinin, üretim sırları veya işverenin işleri ya da müşteri çevresi hakkında bilgi edinme olanağı bulunmalı ve aynı zamanda, bu bilgilerin kullanılması işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olmalıdır¹⁴⁴⁶. Diğer bir ifadeyle, kararlaştırılan rekabet yasağı, eski işverenin menfaatinin korunmasına yönelik olmalıdır¹⁴⁴⁷. Geçerli bir rekabet yasağı sözleşmesinden bahsedebilmek için 6098 sayılı Kanunun 444. maddesinde öngörülen tüm koşulların bir arada bulunması gerekmekte olup, bunlardan birinin yokluğu hâlindeyse sözleşme geçersiz olmaktadır¹⁴⁴⁸.

Hukukumuzda tele çalışma bakımından rekabet yasağına ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından, bu çalışma modeli için de tele çalışanın iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etmeme borcu, 6098 sayılı Kanunda yer alan genel hükümlere tâbidir. Bu doğrultuda, tele çalışan açısından rekabet yasağı sözleşmesinin veya tele çalışma sözleşmesine konulacak rekabet yasağına ilişkin hükmün geçerliliği, tele çalışanın yaptığı işin, işverenin teknik ve ticari sırları ile ticari ilişkiler içerisine girdiği müşteri çevresine hâkim olabilmesine imkân tanıyan bir nitelikte olmasına ve tele çalışanın bu sırlar ve bilgileri kullanmasının işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olmasına bağlıdır¹⁴⁴⁹. İşverene ait bilgilerin tele çalışan tarafından kullanılmasının, kazançlarda veya sipariş sayısında ciddi bir düşüş doğurması, ilgili piyasada rekabet gücünde bir geriye gidiş yaşatması, iş yapma olanaklarının gözle görünür bir biçimde sınırlandırılması, zararın kolayca telafi edilemeyecek olması gibi hâllerde, önemli bir zarardan bahsedilebilir¹⁴⁵⁰. Ayrıca belirtmek gerekir ki, rekabet yasağının söz konusu olabilmesi için bu zararın fiilen ortaya çıkması zorunlu olmayıp, bir zarar tehlikesinin mevcudiyeti yeterlidir¹⁴⁵¹.

¹⁴⁴⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 322; GÜNAY, s. 343.

¹⁴⁴⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 327-328; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s. 275-276; SÜZEK, Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmememe Borcu”, İÜHFM, C. 72, S. 2, 2014, s. 458; CANİKLİOĞLU, Hizmet Sözleşmesi, s. 89; DULAY, s. 189; KAYIRGAN, s. 469-470; ALBAYRAK GÜL, s. 174-175.

¹⁴⁴⁷ ÖNCÜ, s. 85.

¹⁴⁴⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 325; GÜNAY, s. 344.

¹⁴⁴⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 113; ÇÖPOĞLU, s. 117. Uzaktan çalışacak ve ticari sır niteliğini haiz hassas bilgilere erişebilecek olan işçi adayına, rakip işletmede çalışan bir yakını olup olmadığının sorulmasının makul ve ölçülü olarak karşılanabileceği yönünde ayrıca bkz. GERÇEK, s. 143.

¹⁴⁵⁰ SÜZEK, Rekabet Yasağı, s. 460; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 370; DULAY, s. 191.

¹⁴⁵¹ SÜZEK, Rekabet Yasağı, s. 460; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 370; CANİKLİOĞLU, Hizmet Sözleşmesi s. 89; DULAY, s. 191; GÜNAY, s. 344; UŞAN, İş Sırrı, s. 234; KAYIRGAN, s. 470.

Konuya ilişkin olarak, 6098 sayılı Kanunun 444. maddesinin 2. fıkrasında yer alan müşteri çevresi ve üretim sıraları ifadelerine de açıklık getirmek gerekmektedir. Müşteri, bir işyeri ile az veya çok bir süre ile ilişki kurarak, orada üretilen mal ve hizmetleri muntazam bir biçimde almakta olan gerçek veya tüzel kişidir¹⁴⁵². İşçinin işverenin müşteri çevresi hakkında bilgi edinme olanağına sahip olması ise, yalnızca müşteri isimlerini bilmesini değil, onlarla belirli ölçüde bir kişisel ilişkide bulunmasını, müşterilerin kişisel özelliklerini, istek ve ihtiyaçlarını bilebilecek ve bu bilgileri kendi adına kullanabilecek durumda olmasını gerektirir¹⁴⁵³. Üretim (iş) sırrı ise, işe ve işyerine ilişkin olup, sınırlı bir çevre tarafından bilinmekte olup üçüncü kişiler tarafından bilinmeyen ve rekabet koşulları bakımından saklanması işverenin haklı menfaati olan her türlü bilgiyi ifade etmektedir¹⁴⁵⁴.

Üretim sırları ve işverenin yaptığı iş ile ilgili bilgiler, ticari, teknik veya personele ilişkin olabileceği gibi, bunların mahrem sır ve bilgi niteliğini haiz olması gerektiğinden genellikle vasıfsız ve alt kademede çalışan işçilerle yapılan rekabet yasağı sözleşmeleri geçersiz sayılmaktadır¹⁴⁵⁵. Tele çalışanların, çoğunlukla teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren nitelikte işler yaptığı göz önüne alındığında, tele çalışanlar bakımından yapılacak rekabet yasağı sözleşmelerinin kural olarak geçerli olacağı şüphesizdir¹⁴⁵⁶. Bununla beraber, bu noktada, zaman zaman birbiriyle karıştırılan “*geleneksel anlamda evde çalışanlar*” ve “*ev eksenli tele çalışanlar*” arasında bir ayırım yapılmalıdır.

Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca, geleneksel anlamda evde çalışmalar daha çok, teknik bilgi gerektirmeyen ve el emeğine dayanan işleri kapsadığından, evde hizmet sözleşmesi ile çalışan bu işçiler bakımından rekabet yasağı sözleşmesi kural olarak geçerli olamayacaktır¹⁴⁵⁷. Ancak yapılan işin el

¹⁴⁵² SÜZEK, Rekabet Yasağı, s. 459; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 327.

¹⁴⁵³ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 370; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 327; DULAY, s. 189.

¹⁴⁵⁴ SÜZEK, Rekabet Yasağı, s. 459; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 327; DULAY, s. 189- 190; KAYIRGAN, s. 470; UŞAN, İş Sırrı, s. 29.

¹⁴⁵⁵ SÜZEK, Rekabet Yasağı, s. 459; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 369; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 158.

¹⁴⁵⁶ Benzer yönde bkz. ÇÖPOĞLU, s. 117

¹⁴⁵⁷ DULAY, s. 190. Mircan’a göre, genel olarak iş gücünün en zayıf halkasını oluşturan evde çalışanım, işverenin temin ettiği malzemelerle üretim yapması, ekonomik bakımdan malzeme alıp üretebilecek imkânının ve pazarın riskini göğüsleyebilecek maddi gücünün olmaması işverenin rekabet edemeyeceğine karine teşkil eder. Ancak, evde çalışanın mesleki olarak bütün detaylarını bildiği ve

emeğine dayanması durumunda dahi, geleneksel anlamda evde çalışanın, işverenin yaptığı işler, müşteri çevresi ve işletme sırları bakımından bilgiye erişiminin mümkün olduğu ve bu durumun zarar tehlikesi doğurduğu hâllerde, yapılan rekabet yasağı sözleşmesi kanunda aranan diğer koşulları da taşıması şartıyla geçerli kabul edilmelidir¹⁴⁵⁸.

Evde tele çalışma bakımından ise, bu çalışma modeli de diğer tele çalışma modellerinde olduğu gibi, genellikle teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren kalifiye işler için kullanılan bir çalışma modeli olduğundan, evde tele çalışanlar bakımından yapılmış olan rekabet yasağı sözleşmeleri, kanunda aranan diğer koşulları da taşıması hâlinde kural olarak geçerli kabul edilmelidir. Bununla beraber, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrasında uzaktan çalışanlar bakımından öngörülen ayrımcılık yasağı karşısında, yalnız tele çalışma modeliyle çalışıyor olma gerekçesine dayanılarak işçinin rekabet etmeme borcunun genişletilmesi veya tele çalışan aleyhine bir düzenleme getirilmesi mümkün değildir¹⁴⁵⁹.

6098 sayılı Kanunda da iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin rekabet etmeme borcu bakımından birtakım sınırlamalara yer verildiği görülmektedir. 6098 sayılı Kanunun 445. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz.*”. Yine 6098 sayılı Kanunun 445. maddesinin 2. fıkrası uyarınca ise, “*Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir.*”. 6098 sayılı Kanun kapsamında öngörülen rekabet yasağının sınırlarına ve sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemeler karşısında, tele çalışmaya ilişkin rekabet yasağı sözleşmeleri de somut olayın özelliklerine göre hâkim tarafından değerlendirmeye tâbi tutulacak olup, yer ve süre bakımından ortaya çıkan

ürettiği ürünü, pazar riskini üzerine alarak kendisinin değerlendirmesi durumunda, işveren ile rekabet ettiği varsayılır. Öyle ki, bu rekabet işverenin iş hacmiyle kıyaslanabilecek nitelikte olsun. **MİRCAN**, s. 70.

¹⁴⁵⁸ Aynı yönde bkz. **AYDIN**, Evden çalışma, s. 48-49.

¹⁴⁵⁹ **ÖNCÜ**, s. 85-86. İşverenin uzaktan çalışan işçiler ile işyerinde çalışan işçiler arasında rekabet yasağına ilişkin farklı bir muamelede bulunamayacağı yönünde ayrıca bkz. **PEHLİVAN**, s. 256.

aşırı nitelikteki sınırlandırmalar hakkaniyete uygun hâle getirilebilecektir¹⁴⁶⁰. Ancak, doktrinde zaman ve mekân sınırı olmaksızın gerçekleştirilebilen bir çalışma modeli olması nedeniyle, tele çalışmada rekabet yasağının sınırlandırılmasının birtakım sorunları da beraberinde getirdiği; bu sorunlardan ilkinin rekabet yasağının yer bakımından sınırlandırılmasına ilişkin olduğu ifade edilmiştir¹⁴⁶¹. Gerçekten, rekabet yasağının kapsamı, kural olarak işverenin fiilen yürüttüğü faaliyet alanının sınırlarını aşamaz¹⁴⁶². Zira bu alanın dışında işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinden söz etmek mümkün değildir¹⁴⁶³. Geleneksel anlamda evde çalışmada, evde çalışan iş görme borcunu evinde veya seçtiği başka bir yerde ifa ettiğinden, bu çalışma modelinde rekabet yasağının yer itibarıyla sınırlandırılması bakımından sorun bulunmamaktadır¹⁴⁶⁴. Buna karşılık, tele çalışma bakımından ise ev eksenli tele çalışmada dahi işin ifasında iletişim teknolojileri devreye girmekte olup, bilgisayar kullanımı ile internet üzerinde yapılan çalışmalar ve işlemler, tüm dünyada ve herkesi kapsar nitelikte gerçekleştirilmekte olduğundan, rekabet yasağı sözleşmelerinin yer itibarıyla sınırlandırılması güçtür¹⁴⁶⁵. İlgili doktrin görüşü tarafından, tele çalışma

¹⁴⁶⁰ **DULAY**, s. 192; **ÖNCÜ**, s. 85. Yüksek Mahkemenin de konuya ilişkin birçok kararı olduğu görülmektedir. Öyle ki Yargıtay farklı tarihlerde verdiği konuya yönelik çeşitli kararlarında, rekabet yasağının işçinin iktisadi geleceğini tehlikeye düşürmemesi için süre, yer ve işin türü bakımından duruma göre sınırlandırılması gerektiğini ve böyle bir sınırlandırma olmadıkça bu yasağın geçerli olmayacağını; sınırlamaların işin ve hatta işçinin niteliğine göre belirlenmesi gerektiğini; Yargıtayca Türkiye sınırları içinde rekabet etmeme yönünden öngörülen düzenlemelere geçerlilik tanınmamış olmasına karşın yabancı uyruklu olup çalışma hayatının çoğunu Türkiye dışında geçirmiş bir işçi bakımından rekabet yasağının ülke sınırları ile belirlenmesinin mümkün olduğunu; süre konusundaysa, aksi durum işçinin ekonomik anlamda yıkımına neden olabileceğinden, en fazla bir ya da birkaç yılı aşmayacak şekilde rekabet yasağı öngörülebileceğini ifade etmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD, 26.06.2013, E. 2011/20759, K. 2013/19695, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 24.12.2009, E. 2009/26954, K. 2009/36971, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023). Yine Yargıtay 2019 yılında vermiş olduğu bir kararında, taraflar arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonrası için rekabet yasağının düzenlenmiş olması nedeniyle, iş akdinin sona erdiği 11.07.2014 tarihi itibarıyla uyuşmazlıkta 6098 sayılı Kanunun 445. maddesinin tatbik edileceğini; taraflar arasındaki iş sözleşmesinde 5 yıllık rekabet yasağı süresinin İstanbul ili için geçerli olmak üzere öngörüldüğünü, işin türü bakımından ise kısıtlama yapılmadığını; söz konusu Kanunun 445. maddesinin 1. fıkrasında bu tür sözleşmeler için yer, zaman ve işin türü bakımından sınırlama öngörüldüğü gibi, ilgili maddenin 2. fıkrasında da mahkemece aşırı nitelikteki rekabet yasağı hükümlerinin kapsamı veya süresi bakımından sınırlandırılabilirliğinin düzenlendiğini; dolayısıyla, mahkemece taraflar arasındaki rekabet yasağına ilişkin sözleşme hükmünün bu Kanunun 445. maddesinin 2. fıkrası çerçevesinde değerlendirilip, tartışılarak bir sonuca gidilmesi gerekirken, yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmesinin bozmayı gerektirdiğini ifade etmiştir. Bkz. Yarg. 11. HD, 16.12.2019, E 2019/1461, K. 2018/8220, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023).

¹⁴⁶¹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 114; **YILDIRIM**, s. 141-142.

¹⁴⁶² **SÜZEK**, Rekabet Yasağı, s. 461; **DULAY**, s. 191.

¹⁴⁶³ **SÜZEK**, Rekabet Yasağı, s. 461; **DULAY**, s. 191.

¹⁴⁶⁴ **DULAY**, s. 191.

¹⁴⁶⁵ **UŞAN**, İş Sırrı, dn. 174, s. 242; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 114; **DULAY**, s. 191; **ÇÖPOĞLU**, s. 118.

modelinde teknolojideki gelişmelerin hızına bağlı olarak bilgilerin çok kısa sürede eskidiği düşüncesinden hareketle, konuya ilişkin diğer bir sorunun rekabet yasağının süre bakımından sınırlandırılmasına ilişkin olduğu ileri sürülmüştür¹⁴⁶⁶. Kanımızca, tele çalışmada rekabet yasağının mekân bakımından sınırlandırılması sorun teşkil etse de zaman bakımından sınırlandırılması için aynı şeyi söylemek çok da mümkün değildir¹⁴⁶⁷. Zira burada esasen teknolojik gelişmelerin etkisiyle hızla eskimekte olan şey, edinilen bilgiler değil de tele çalışmada kullanılan yöntemler olup, bunun işçinin edindiği bilgilerin konu olduğu bir rekabet yasağının sınırlandırılması üzerindeyse etkisi olmayacaktır. Örneğin, hâkimin tele çalışan için öngörülmüş olan ve zaman bakımından aşırı nitelikteki bir rekabet yasağı karşısında, teknolojik gelişmelerin hızına bağlı olarak işçi tarafından edinilen bilgilerin de hızla eskidiği gerekçesiyle sınırlandırma yapmaktan kaçınmaması gerekir. Diğer bir ifadeyle, tele çalışmada kullanılan yöntemlerin teknolojik gelişmeler karşısında hızla eskimesi ve değişmesi, rekabet yasağının konusunu oluşturan bilgilerin korunmasının süre bakımından sınırlandırılması hususunda bir fark yaratmayacaktır¹⁴⁶⁸.

6098 sayılı Kanunun 446. maddesinin 1. fıkrası doğrultusunda, rekabet yasağına aykırı davranması durumunda, tele çalışan bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. İlgili maddenin 2. fıkrasına göreyse, cezai şart getirilmiş ve sözleşmede aksine bir hüküm de düzenlenmemiş ise, tele çalışan öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, tele çalışan bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır. Diğer yandan, bu maddenin 3. fıkrasına göre, işveren cezai şart ve ödenebilecek ek zararların ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutulması koşuluyla, kendisinin ihlâl veya tehdit

¹⁴⁶⁶ Bu görüşe göre, tipik iş ilişkilerinde süre, işçinin sahip olduğu bilginin kullanımdan düşme anına kadar devam etmesine karşın, tele çalışmada teknolojik gelişmelerin hızına bağlı olarak bilgiler çok kısa sürede eskimektedir. Bu da rekabet yasağının sınırlandırılması bakımından sorun teşkil etmektedir. Bkz. **UŞAN**, İş Sırrı, dn. 174, s. 242; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 114; **ALP**, Evde Çalışma, s. 91-92; **DULAY**, s. 191-192.

¹⁴⁶⁷ Doktrinde Gerçek'e göre ise uzaktan çalışmanın özel olarak düzenlenmesine yönelik ihtiyaç açık olsa da mevzuatta yer alan yer bakımından sınırlandırma, iş organizasyonunu esas almakta olup; etki alanı tüm Türkiye'yi kapsayan iş organizasyonlarında dahi oldukça nadir şekilde geniş alan belirlemesi kabul edildiğinden uzaktan çalışmada da mevcut rekabet etme yasağı hükümlerinin ve kıstaslarının uygulanması mümkündür. **GERÇEK**, s. 45.

¹⁴⁶⁸ Uzaktan çalışmada rekabet yasağına ilişkin olarak uygulamada ortaya çıkabilecek sorunlar dikkate alındığında, uzaktan çalışanlar için rekabet yasağı sınırlarında özel bir düzenleme yapılması gerekeceği yönünde bkz. **YILDIRIM**, s. 142.

edilen menfaatlerinin önemi ile tele çalışanın davranışı haklı gösteriyorsa, tele çalışandan yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir¹⁴⁶⁹.

6098 sayılı Kanun, rekabet yasağının sona ermesini de düzenlemiştir. İlgili Kanunun 447. maddesi uyarınca, tele çalışan bakımından rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmesi ya da tele çalışma sözleşmesinin haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle tele çalışan tarafından feshedilmesi durumlarında sona erecektir. Söz konusu düzenleme ile kanun koyucu, iş sözleşmesinin sona ermesinde kusursuz olan işçinin konumunun, sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle yürürlüğe girecek rekabet yasağı ile daha da ağırlaşmasını engellemeyi amaçlamıştır¹⁴⁷⁰. İşçinin iş sözleşmesinin feshi hâlinde rekabet yasağının sona ermesi için işverene yükletilebilecek bir kusurun varlığı şarttır. Bu sebeple tele çalışanın evlenme, yaşlılık aylığı alma, askerlik gibi sebeplerle veya mücbir bir nedenle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda rekabet yasağı sözleşmesi uygulanmaya devam edilecektir. Ancak tele çalışanın ölmesi hâlinde rekabet yasağı da doğal olarak sona erecektir¹⁴⁷¹.

B. İşverenin Borçları

İşçi için olduğu gibi işveren için de tele çalışma sözleşmesinden doğan borçlar temel olarak herhangi bir farklılık göstermemektedir¹⁴⁷². Diğer bir ifadeyle, tele çalışmada da işverenin ücret ödeme, malzeme sağlama ve işin görülmesinden kaynaklanan giderleri karşılama, işçiyi koruma ve gözetme, ayrımcılık yapmama ve

¹⁴⁶⁹ Kandemir'e göre, rekabet yasağını ihlâl etmesi durumunda, hem mekân kısıtlaması olmaksızın dünyanın herhangi bir yerinden çalışabilen tele çalışanın yargılanması ve bu konuda uygulanacak hukukun tespiti hem de bu yasağın ihlâlinin sona erdirilmesine ilişkin bir kararın nasıl yerine getirileceği ciddi bir sorun olup, 6098 sayılı Kanunun ilgili maddesinin bu anlamda uygulama kabiliyeti olduğunu söylemek güçtür. Yazara göre, bu konuda düzenlemeler yapılsa dahi, özellikle ülke dışında yapılan tele çalışmalar bakımından yapılacak olan ilgili düzenlemeler de etkin bir koruma sağlayamayacaktır. **KANDEMİR**, *Tele Çalışma*, s. 114-115.

¹⁴⁷⁰ **KAYIRGAN**, s. 472.

¹⁴⁷¹ **AYDIN**, *Bireysel*, s. 470. Tele çalışan ile işveren arasında tele çalışma sözleşmesinin sona ermesinden sonraki döneme yönelik rekabet yasağından doğan bir uyuşmazlık olması durumunda, Yargıtaya göre, bu davalar mutlak ticari dava niteliği taşıdığından uyuşmazlığı çözmekle görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemesi olduğu kabul edilmelidir. **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 337. Bu uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görülmesinin yerinde olacağı yönünde bkz. **AYDIN**, *Bireysel*, s. 471.

¹⁴⁷² **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 233; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 100; **TOMBAŞ**, s. 310; **ÇANKAYA**, *Tele Çalışma*, s. 211; **FIRAT**, s. 67; **İNCİROĞLU**, s. 223.

özlük dosyası düzenleme gibi borçları bulunmaktadır. Ancak tele çalışmanın doğası gereği, bu borçların kapsamında özellikle ele alınması gereken hususlar mevcuttur. Örneğin, tele çalışmada da işverenin tele çalışana ücret ödeme borcu mevcut olmakla birlikte, hangi ücret sisteminin uygulanmasının gerektiği açıklığa kavuşturulmalıdır. Yine işverenin, tele çalışana malzeme sağlama ve işin görülmesinden kaynaklanan giderleri karşılama borçlarına ilişkin sorumluluğunun sınırları çizilmelidir. Ayrıca, işverenin tele çalışana yönelik koruma ve gözetme borcunu ifa ederken, işçinin özel hayatına müdahale etmemesinin nasıl sağlanacağı ve ayrımcılık yasağının kapsamı da özellikli konulardandır. Bunların yanı sıra, 4857 sayılı Kanunun uzaktan çalışmayı düzenleyen 14. maddesinde, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde de ele alacağımız üzere bu istihdam modelinde işverenin eşit davranma borcu ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcuna ilişkin özel hükümler getirildiği de görülmektedir.

1. Ücret Ödeme Borcu

a. Ücretin Miktarı ve Ödenme Şekli

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcunun karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan en temel borcudur¹⁴⁷³. Öyle ki ücret ödeme yükümlülüğünün bulunmadığı bir ilişki, iş ilişkisi olarak kabul edilemez¹⁴⁷⁴. Genel anlamıyla ücret kavramının tanımıysa, 4857 sayılı Kanunun 32. maddesinin 1. fıkrasında, “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*” şeklinde yapılmıştır¹⁴⁷⁵.

4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrasında ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 5. maddesinin 2. fıkrasında, uzaktan çalışma sözleşmesinde bulunması gereken unsurlar arasında “*ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar*” da sayılmıştır. Ancak tele çalışana ödenecek ücretin miktarı, yeri ve zamanı konusunda hukukumuzda herhangi bir özel hüküm mevcut olmadığı için bu konularda mevcut

¹⁴⁷³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 333; AYDIN, Bireysel, s. 212; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 275; UŞAN, İş, s. 125; ŞAKAR, s. 65; ALPER/KILKIŞ, s. 65; KARA, s. 42; ÖNCÜ, s. 86; ÖZKAN, s. 57.

¹⁴⁷⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTATLI/BAYSAL, s. 163.

¹⁴⁷⁵ Ücret kavramına ilişkin doktrinde yer alan diğer tanımlar için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 163; BOZKURT, s. 48-49.

yasal hükümler uygulama alanı bulacaktır¹⁴⁷⁶ Ayrıca belirtmek gerekir ki ücretin akdedilen iş sözleşmesinde açıkça belirtilmemiş olması, işçinin ifa ettiği iş karşılığında ücrete hak kazanmayacağı veya sözleşmenin geçersiz olacağı anlamına gelmez. Tele çalışma sözleşmesinde de diğer iş sözleşmelerinde olduğu gibi yapılan iş için ücret ödenmesinin olağan ve gerekli olduğunun o çerçevede kabul edildiği hâllerde, sözleşme tarafları arasında ücretin kararlaştırılmış olduğu farz edilmektedir¹⁴⁷⁷. Bu sözleşmede ücretin açıkça yer almaması durumunda, 6098 sayılı Kanunun işverenin ücret ödeme borcunu düzenleyen 401. maddesi uygulama alanı bulacaktır. İlgili madde hükmünde, işverenin, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

Tele çalışma bakımından önem taşıyan diğer bir husus, işçiye işin ifası amacıyla tahsis edilen iş elbisesi, iş aletleri, bilgisayar vb. eşyanın, bu tahsisatla işçiye yapılan bir kazandırma söz konusu olmadığından ücret niteliğini haiz olmadığıdır¹⁴⁷⁸. Bu bakımdan, örneğin işverenin evde tele çalışana tahsis ettiği iş bilgisayarı ücret niteliğini kazanmayacak ve dolayısıyla giydirilmiş ücretin hesabında dikkate alınmayacaktır.

Tele çalışanın ücreti, diğer sözleşme türlerinde olduğu gibi zamana göre, parça başına ya da karma ücret şekillerinden birine göre ödenebilir¹⁴⁷⁹. Hukukumuzda ücretin ödenme şekli iş sözleşmesinin niteliğinin değişmesine yol açmamakta olduğundan, ücretin sayılan şekillerden biriyle ödenmesi de tele çalışma sözleşmesinin niteliğini etkilemeyecektir¹⁴⁸⁰. Bununla birlikte, yeni bilgi ve iletişim teknolojileri sonucunda ve işin niteliği gereği, tele çalışmada ücret genellikle zamana göre ödenmekte olup, prim ve ikramiyelerle desteklenmektedir¹⁴⁸¹. Nitekim zaman esasına

¹⁴⁷⁶ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 117; **ALTUN**, s. 77; **GÜVEN**, s. 55; **YILDIRIM**, s. 164. Özdemir'e göre, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrasında, tele çalışmaya ilişkin olarak yapılacak iş sözleşmesinde yer alması öngörülen "işin tanımı", "yapılma şekli" gibi, "ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar" da uzaktan çalışma sisteminde genellikle değişmemektedir. Bu bakımdan, ilgili hususlar, yapılacak tele çalışma protokollerinde işçinin iş sözleşmesine atıf yapılarak da düzenlenebilir. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 22.

¹⁴⁷⁷ **ÖNCÜ**, s. 52.

¹⁴⁷⁸ **EKMEKÇİ/YİĞİT**, s. 277; **ÖNCÜ**, s. 86-87.

¹⁴⁷⁹ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 233; **CİVAN**, s. 559; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 118; **ÖNCÜ**, s. 88; **KARAÇÖP**, s. 19; **ÇÖPOĞLU**, s. 20.

¹⁴⁸⁰ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 118; **YILDIRIM**, s. 165.

¹⁴⁸¹ **CİVAN**, s. 537-538, s. 559. "Uzaktan çalışmada ücret hesaplanması, iş görme ediminin yerine getirileceği süre dikkate alınarak yapılacaktır.", **PEHLİVAN**, s. 256.

göre ücret ödenmesi, genellikle işçinin işverenin denetimi ve yönetimi altında olduğu, iş görme borcunun işverene ait olan işyerinde ifa edildiği ve işin başlangıç ve bitiş saatlerinin işveren tarafından tespit edildiği çalışma modellerinde söz konusu olmaktadır¹⁴⁸². Çalışmamızda daha önce de belirttiğimiz gibi, tele çalışmada da tele çalışan her ne kadar işverenin geleneksel anlamdaki işyerinde çalışmasa da işverenin iş organizasyonuna dâhil olmakta ve işverenin kendisi üzerinde kısıtlı bile olsa bir denetim ve yönetimi söz konusu olmaktadır.

Tele çalışanın ücretinin ödenmesi bakımından, iki sınırın olduğundan söz etmek mümkündür. Bu sınırlardan birincisi, 6098 sayılı Kanunun iş veya toplu iş sözleşmesinde (çalışma konumuz bakımından uzaktan çalışmayı öngören iş sözleşmesinde) ücret tutarına ilişkin bir hüküm bulunmaması durumunda, işçinin en az asgari ücrete hak kazanacağını öngören 401. maddesi; ikincisi ise, aşağıda ayrıntılı olarak ele alacağımız üzere uzaktan çalışana sırf işin işverenin geleneksel anlamdaki işyerinden uzakta ifa edilmesi sebebiyle farklı ücret verilemeyeceğine ilişkin düzenlemedir¹⁴⁸³.

Evde tele çalışma bakımından ise işverenin ücret ödeme borcu ayrıca ele alınmalıdır. Zira doktrinde, birçok ülkede evde tele çalışma karşılığı ödenen ücret ve yapılan sosyal yardımların, işyerinde tam gün aynı tür bir işte çalışan işçiye kıyasla daha düşük olduğu ve çalışanlara ödenen ücretin işin sonuçlarına göre hesaplandığı (the piece rate system) belirtilmektedir¹⁴⁸⁴. Evde tele çalışmada, çalışana parça başı ücret uygulamasında olduğu gibi bitirdiği iş miktarına göre ücret verilmesi ya da düşük bir taban ücreti teklif edilip belirli bir performansın üzerine çıkılması durumunda ücret artışının önerilmesi mümkündür¹⁴⁸⁵. Örneğin, evde tele çalışmada işverenin ücret ödeme borcu bakımından, işçi tarafından sisteme girilen veri miktarının esas alındığı veri işlenmesi ya da veri toplanması/dağıtılması işleri; işe ilişkin telefon görüşmelerinin sürelerinin ya da sayılarının esas alındığı işler; belirli sayıdaki sayfaların tercüme edilerek işverene teknik araçlar vasıtasıyla aktarılması işleri gibi

¹⁴⁸² DULAY, s. 194.

¹⁴⁸³ ÖNCÜ, s. 89-90; ÇÖPOĞLU, s. 21. Ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kıs II, Baş. (B), Alt Baş. (4).

¹⁴⁸⁴ MARICA, Mihaela-Emilia, "Homeworking/Teleworking. Atypical forms of employment: between usefulness and precariousness", Juridical Tribune, Issue 1, Vol. 8, 2018, s. 74, s. 77; ERDAYI, s. 1230.

¹⁴⁸⁵ Parça başına ücret sisteminde, çalışan süre değil, yapılan işin sonucu esas alınmaktadır ve bu sistem, işin kontrolünün yapılamadığı ya da çok zor yapıldığı durumlarda uygulama alanı bulmaktadır. DULAY, s. 194.

ölçülebilir işlerde, bu ücret sistemleri uygulama alanı bulabilir¹⁴⁸⁶. Ancak bu durumda, tele çalışanın ihtiyaç duyduğu ücreti alabilmek ya da daha fazla kazanmak için uzun çalışma süreleri ve aşırı bir çalışma yoğunluğu ile çalışması kaçınılmaz olmaktadır¹⁴⁸⁷. Bu bakımdan kanımızca, çeşitli yazılım sistemleriyle çalışma süresinin tespitinin mümkün olduğu da dikkate alındığında, evde tele çalışma modeli bakımından da zamana göre ücret sisteminin esas alınması gerekir¹⁴⁸⁸. Bu ücret sisteminin uygulanamaması durumundaysa, parça başına ücret sistemi, geleneksel anlamda evde çalışanlara nispeten daha az risk taşıdığından, tele çalışanlar bakımından da uygulama alanı bulabilir. Zira geleneksel anlamda evde çalışmada, çalışanın iş süreleri dışında da çalışmasını engellemek, işverenin doğrudan gözetim ve denetiminin olmaması sebebiyle imkânsıza yakinken; evde tele çalışmadaysa daha önce de belirttiğimiz gibi işverenin kısıtlı da olsa teknolojik aletler vasıtasıyla, çalışan üzerinde bir gözetim ve denetim imkânı mevcuttur. Evde tele çalışan için parça başı ücret sisteminin kararlaştırıldığı durumlarda, işverenler her bir parçanın belirli bir zaman diliminde tamamlanması bakımından teknolojik araçlarla denetim yapabileceği gibi; bilirkişiler de bu parçaların tamamlanması için gereken asgari süreleri önceden saptayarak, geleneksel evde çalışanlarda görülen aşırı çalışmaya sevk ve bunun getirdiği kaza ve hastalıklara ilişkin risklerin ev esaslı tele çalışanlar bakımından bertaraf edilmesini sağlayabilirler¹⁴⁸⁹.

b. Ücretin Ödenme Yeri

Tele çalışanın ücretinin ödenme yeri de ayrı bir tartışma konusudur. 4857 sayılı Kanunun 32. maddesinin 5. fıkrasında, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği düzenlenmiştir. Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğin¹⁴⁹⁰ 10. maddesi

¹⁴⁸⁶ DULAY, s. 195-196.

¹⁴⁸⁷ ERDAYI, s. 1223. Genellikle geleneksel anlamda evde çalışmada uygulanan bu ücret sistemi, işçiyi aşırı çalışmaya sevk ettiği için iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açabilmektedir. GÜNAY, s. 359.

¹⁴⁸⁸ Dulay'a göre de evde çalışmalarda "zamana göre ücret sistemi", işverenin işe başlama ve bitiş saatlerini ana işyerinde tipik iş sözleşmesine göre çalışan işçi ile benzer şekilde denetim altında tuttuğu "çevrim içi (online) evde tele çalışma" veya çevrimdışı oluşan durumlarda dahi çalışma sürelerinin takibini ve işverenin bağlantıyı kesmesini mümkün kılan sistemlerin kurulduğu "evde tele çalışma" modeli bakımından kabul edilebilir niteliktedir. DULAY, s. 195.

¹⁴⁸⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 118-119.

¹⁴⁹⁰ Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik (RG. 18.11.2008-S. 27058).

uyarınca, “İşyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.”. Söz konusu Yönetmelik maddesinin de tele çalışanlar bakımından uygulama alanı bulacağına şüphe yoktur. Diğer bir ifadeyle, ilgili maddede aranan koşulların sağlanması durumunda tele çalışanın ücreti de adına açılacak banka hesabına işveren tarafından yatırılacaktır.

Yukarıda ele aldığımız gibi, tele çalışan bakımından da ücretin ödenme yeri farklılık göstermemektedir¹⁴⁹¹. Zira ilgili hüküm emredici nitelikte olup, işverenin buna aykırı davranması hâlinde 4857 sayılı Kanunun 102. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca idari para cezası öngörülmüştür. Ancak burada ilgili Yönetmelik maddesi kapsamında banka yoluyla ödeme bakımından aranan asgari beş kişilik işçi sayısına tele çalışanların da dâhil olup olmayacağı sorusu akla gelebilmektedir. Bu soruya ise olumlu cevap vermek gerekir. Zira ilgili Yönetmelik maddesinde “Türkiye genelinde çalıştırılan işçi sayısı” esas alınmıştır. Ayrıca, daha önce de ifade ettiğimiz gibi tele çalışanın da işçi niteliğini haiz olduğu ortadadır¹⁴⁹².

2. Malzeme Sağlama ve İşin Görülmesinden Kaynaklanan Giderleri Karşılama Borcu

a. Malzeme Sağlama Borcu

aa. Karşılaştırmalı Hukukta

Tele çalışma, teknolojik donanım ve işin ihtiyaçlarına göre de söz konusu donanımın sürekli yenilenmesini gerektiren bir çalışma türüdür¹⁴⁹³. Bu bakımdan, tele

¹⁴⁹¹ İlgili hükümlerde öngörülen şekilde bir banka hesabının mevcut olmaması durumunda, işçinin ücretinin ne şekilde ödeneceği konusunda ise doktrinde 4857 sayılı Kanunun 32. maddesinin 2. fıkrasının emredici niteliği haiz olmadığını kabul eden bir görüş tarafından, burada 6098 sayılı Kanunun para borçlarının ödenme yerini düzenleyen 89. maddesinin 1. fıkrasının uygulama alanı bulacağı; dolayısıyla, tele çalışanın ücretinin işçinin ödeme zamanındaki yerleşim yerinde veya bulunduğu yerde ödenmesi gerektiği ileri sürülmüştür. ÖNCÜ, s. 53, s. 91. “Kararlaştırılan ücret, ödeme tarihinde uzaktan çalışan işçinin banka hesabına yatırılarak ödeme gerçekleştirilecektir.”, PEHLİVAN, s. 257.

¹⁴⁹² Bkz. Böl. 1, Kıs I, Baş. (B), Alt Baş. (1).

¹⁴⁹³ EROL, s. 188.

çalışmada işin görülmesi için gerekli malzemenin sözleşmenin hangi tarafınca karşılanacağı önem taşımaktadır. Nitekim son yıllarda bir işletme politikası olarak “*kendi cihazını getir*¹⁴⁹⁴” (bring your own device) adı altında, işçilerden özellikle kendilerine ait cep telefonu, tablet, dizüstü bilgisayar gibi taşınabilir iletişim cihazlarını iş görme amacıyla kullanmalarının beklenildiği görülmektedir¹⁴⁹⁵. Bu durumun tele çalışma sözleşmesinin tarafları arasındaki ilişkinin “*iş ilişkisi*” niteliğini etkilemeyeceği açıktır¹⁴⁹⁶. Buna karşın söz konusu uygulama, tele çalışmada malzeme sağlama borcunun işverenin mi yoksa işçinin mi üzerinde olduğu tartışmasını körükleyebilecek niteliktedir.

Karşılaştırmalı hukukta genel olarak, tele çalışma bakımından işverenin tele çalışana malzeme sağlama yükümlülüğüne yer verilmiştir. Yabancı hukuk sistemlerinde işverenin söz konusu yükümlülüğü düzenlenirken, genellikle Çerçeve

¹⁴⁹⁴ BYOD uygulaması, işçilerin özel yaşamlarında kullanmak için satın aldıkları akıllı telefon, dizüstü bilgisayar, tablet gibi teknolojik cihazların işveren ile anlaşarak veya işverenin zımni onayıyla iş görme borcunun ifasında da kullanılmasını ifade eder. Bu uygulama, işveren için yasal bir yükümlülük olmadığı için işverenin gerekli iş araçlarını işçiye sağlama yükümlülüğünü ortadan kaldırmadığı gibi, anlaşma temelli bir uygulama olduğundan ve işverenler tarafından bilgi güvenliği veya başkaca sebeplerle tercih konusu olmayabileceğinden, işçiler de bu uygulamaya gitmek bakımından ısrarcı olamazlar. **SEÇKİN**, s. 129; **CANIKLIOĞLU/SEÇKİN**, s. 14-15.

¹⁴⁹⁵ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 210-211; **BAYSAL**, İletişim Cihazları s. 66. Bu uygulamanın avantajı, işveren için tasarruf edilen satın alma maliyetlerinin yanı sıra, işçinin kendisine tanıdık gelen ve aynı zamanda özel işlerini de yapabileceği cihazlarla çalışmasıdır. Bununla beraber, gizli ve hassas verilerin işlenmesi, cihazın kaybolması durumunda verilerin kaybolması, iş ilişkisinin sona ermesi gibi durumlara ilişkin zorluklarla karşılaşılması kaçınılmazdır. **HAHN**, s. 204. Özkan Koç’a göre de uzaktan çalışma sürecinde işçinin kendi cihazlarını ve yazılımını kullanması (BYOD-bring your own device) yerine işverenin profesyonel ekipmanı kendisinin sağlaması, sırrın (işletme verilerinin) korunması bakımından isabetli olacaktır. Nitekim İngiliz Bilgi Komiserliği Ofisi (ICO) de yalnız acil ihtiyaç duyulan hâllerde ve küçük işletmelerde, işçinin kendi bilgi ve iletişim araçlarını kullanması yönteminin tercih edilmesini; bu hâllerde de gizliliğin korunması için elverişli önlemlerin alınması gerektiğini ifade etmektedir. **ÖZKAN KOÇ**, s. 237. İşverence oluşturulacak veri güvenliği politikası, BYOD yöntemi tercih edildiği takdirde buna ilişkin gerekli tedbirleri içerecek şekilde oluşturulmalı; çalışanın kendi cihazını kullanmasından dolayı oluşacak risklere karşı işverence ek tedbirler alınmalıdır. Nitekim Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de işverenin tedbir alma yükümlülüğü bakımından cihazın kime ait olduğuna ilişkin bir ayırım yapılmamıştır. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 73. Çöpoğlu’na göre de BYOD yöntemine başvuru durumlarında, işçi kendi bilgisayar ve telefon gibi araçlarıyla işyeri bilgilerine, ağına ve verilerine erişebileceğinden ve güvensiz ağ ve depolama araçlarının kullanımı, kötü amaçlı yazılım veya virüs riski gibi sebeplerle işletmesel verilerin korunması zorlaşabileceğinden, işveren ek güvenlik tedbirleri almakla yükümlü olacaktır. **ÇÖPOĞLU**, s. 115. Gerçek’e göre de BYOD yönetiminin tercih edildiği durumda, işveren bu uygulamanın getirdiği nimetlerden yararlanmanın yanı sıra risklerine de katlanmalı; hukuka uygun ve ölçülü tedbirleri almalıdır. Bu bakımdan, işveren işçiye uygun bir amortisman bedeli vermekte olsa dahi, işverenin işçinin iş görürken kullandığı kendi cihazlarını kamuya açık yerlere veya tatile götürmesini engelleyemeyeceği kabul edilmelidir. **GERÇEK**, s. 131. İspanya Veri Koruma Ajansı ise tele çalışan işçinin kişisel bilgisayarını kullanmasının veri güvenliği açısından daha yüksek risk teşkil etmesi sebebiyle, bu cihazla kurulabilecek olan bağlantının, risk seviyesi düşük kaynaklara kısıtlı olarak erişim sağlayan ayrılmış bir ağ ile sınırlandırılmasını tavsiye etmiştir. **ARSLAN**, s. 184-185.

¹⁴⁹⁶ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 211.

Anlaşmadaki düzenlemenin esas alındığı görülmektedir. Bu bakımdan, ilk olarak, söz konusu düzenlemeyi ele almak yerinde olacaktır.

Çerçeve Anlaşmada, özellikle de tele çalışmaya ilişkin önemli bir hususu teşkil eden teknik altyapıya ve bu doğrultuda işverenin malzeme sağlama ve işin görülmesinden kaynaklanan giderleri karşılama borçlarına yönelik düzenlemelere yer verilmiştir¹⁴⁹⁷. Nitekim Çerçeve Anlaşmanın 7. maddesinin 1. fıkrasına göre, tele çalışmaya başlamadan önce iş ekipmanı, sorumluluk ve maliyetlere ilişkin tüm hususlar açıkça belirlenmelidir¹⁴⁹⁸. İlgili hükümde yer alan iş ekipmanı, masaüstü bilgisayar, dizüstü bilgisayar, yazıcı, sabit telefon, cep telefonu gibi ekipmanları ifade etmektedir¹⁴⁹⁹. Söz konusu maddenin 2. fıkrası uyarınca ise, tele çalışmanın düzenli olarak uygulanması hâlinde, kendi ekipmanını kullanmadığı takdirde, tele çalışma için gerekli olan ekipmanı sağlamaktan, kurmaktan ve bunların bakımını yapmaktan kural olarak işveren sorumludur. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine ve 6098 sayılı Kanuna paralel olarak, Çerçeve Anlaşmada da tele çalışma için malzeme sağlama borcunun esas olarak işverende olduğu belirtilmekle birlikte, tele çalışanın da kendi malzemesini temin edebileceği öngörülmüştür¹⁵⁰⁰.

Bazı ülkelerde sosyal ortaklar, tele çalışmada ekipmanın temini, kurulumu ve bakımının tüm sorumluluğunun işverene ait olması gerektiğine karar vermişlerdir. Tele çalışanın kendi ekipmanını kullanması durumunda ise genellikle özel kurallar öngörülmektedir¹⁵⁰¹. Örneğin Alman doktrininde, Çerçeve Anlaşmanın 7. maddesine benzer şekilde, tele çalışmada iş ekipmanı, sorumluluk ve maliyetlere ilişkin tüm hususların tele çalışma başlamadan önce açık bir şekilde düzenlenmesi gerektiği ifade

¹⁴⁹⁷ AYDIN, Tele Çalışma, s. 364; CİVAN, s. 557; ERGÜNEŞ EMRAÇ, s. 1427.

¹⁴⁹⁸ Kimi yabancı hukuk sistemlerinde, ilgili Anlaşma maddesi, tele çalışana verilmesi gereken zorunlu yazılı bilgiler listesine dâhil edilerek ele alınmıştır. **IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK**, Report by the European Social Partners, Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006, s. 23, <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf> (E.T. 20.04.2023).

¹⁴⁹⁹ AYDINÖZ, s. 137-138; ÖZTÜRK İNAL, s. 113.

¹⁵⁰⁰ ALP, Tele Çalışma, s. 831-832. ILO, Covid-19 pandemisi döneminde, tele çalışanların ev esaslı tele çalışma yapmak durumunda kalmalarını dikkate alarak, işçinin ısınma ve elektrik gibi giderlerinin artması sebebiyle, işverenlerin evde tele çalışan işçiler için elektrik, iletişim, ısıtma ve/veya havalandırma masraflarının ve diğer tele çalışmaya özgü masrafların tamamen veya kısmen işverence karşılanması konusunda tavsiyede bulunmuştur. Bkz. ILO (2020), **Telework during the Covid-19 pandemic and beyond**, s. 23.

¹⁵⁰¹ **IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK**, Report by the European Social Partners, Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006, s. 23, <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf> (E.T. 20.04.2023).

edilmektedir¹⁵⁰². § 2 Abs. 7 ArbStättV uyarınca uzaktan çalışma yeri tanımlanırken de uzaktan çalışma sırasında kullanılacak malzeme ve araçların işveren veya işverence görevlendirilmiş kişiler tarafından sağlanacağı ve kurulacağı açıkça ifade edilmiştir¹⁵⁰³. Yine Almanya’da, yerel yönetimler ve kamu sektörü şirketleri için kabul edilen hizmet veya şirket sözleşmesi örneğinde durum böyledir¹⁵⁰⁴. Ayrıca, Almanya’da Deutshce Telekom ile Ver.di arasında akdedilen toplu iş sözleşmesinin karma (dönüşümlü) tele çalışmaya ilişkin Anlage (Ek) 1. maddesinin § 6 I hükmünde, ev tipi işyeri (evde tele çalışmaya konu işin görüleceği oda/kısım) için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olan iş ekipmanının işveren tarafından, bu ev tipi işyerinin varlığı süresince ücretsiz olarak ve işverenin mülkiyetinde kalacak şekilde sağlanacağı; § 6 II hükmünde ise işçinin talebi üzerine ev tipi işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olması koşuluyla, özel ofis mobilyalarının da kullanılabileceği ve bu kullanıma ilişkin masrafların ve riskin, işçinin üzerinde olacağı ifade edilmiştir. Ayrıca ilgili madde hükmünün 3. fıkrası uyarınca, tele çalışana işveren tarafından sağlanan iş ekipmanının montajı, demontajı ve her türlü bakımından da işveren sorumludur. Alman doktrininde, tele çalışanın gerekli iş ekipmanını sağlamakla yükümlü olduğu bir düzenlemenin de yapılabileceği belirtilerek; bu durumda, ücret düzenlemesiyle birlikte bir kullanım anlaşması yapılması tavsiye edilmektedir¹⁵⁰⁵.

Görüldüğü gibi Alman Hukukunda kabul gören genel kurala göre, tele çalışmada gerekli malzemeyi sağlama yükümlülüğü işverenin üzerinde olmakla birlikte, bu yükümlülüğün tele çalışana yükletilmesine de bir engel bulunmamaktadır. Tele çalışanın kendi iş ekipmanını kullanıp kullanamayacağı veya ne ölçüde

¹⁵⁰² VOGELSANG, § 164, Rn. 41.

¹⁵⁰³ İlgili Yönetmelik hükmünde, uzaktan çalışma için gerekli malzemelerin sayılan kişilerce sağlanmasının yanı sıra, bu malzemelerin yine bu kişiler tarafından indirileceğinin (kurulacağının) düzenlenmesi isabetlidir. Zira uzaktan çalışmanın bilgisayar veya telefon vasıtasıyla yapılması durumunda, bu çalışmanın bilgisayara/telefona indirilen bir programla yürütülmesi gerekebilecektir. YİĞİT, s. 142.

¹⁵⁰⁴ IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK, Report by the European Social Partners, Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006, s. 23, <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>, s. 23. (E.T. 20.04.2023).

¹⁵⁰⁵ RÜCKER, Anm. 16.

kullanabileceği ise genellikle işyerindeki faaliyetler için de geçerli olan kurallara paralel olarak kararlaştırılmaktadır¹⁵⁰⁶.

Belçika Hukukunda ise konuya toplu iş sözleşmelerinde yer verildiği görülmektedir. Nitekim Belçika'da yapılan 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin 9. maddesinin 1. fıkrasında, işverenin tele çalışana tele çalışma için gerekli ekipmanı sağlamakla, kurmakla ve bakımını yapmakla yükümlü olduğu ve tele çalışma ile ilgili bağlantı ve iletişim masraflarını münhasıran üstleneceği düzenlenmiştir. Söz konusu toplu iş sözleşmesi maddesinin 2. fıkrasındaysa, tele çalışanın kendi ekipmanını kullanması durumunda, tele çalışma ile ilgili bilgisayar programlarının kurulumunun, işletme ve bakım masraflarının ve ekipmanın amortismanının işverenin sorumluluğunda olduğu ifade edilmiştir. Konuya ilişkin olarak, bu sözleşme maddesinin 3. ve son fıkrasındaysa, işveren tarafından karşılanması öngörülen bu maliyetlerin, tele çalışmanın başlamasından önce, tele çalışma hizmetine orantılı bir şekilde veya taraflar arasında kararlaştırılan şekilde hesaplanacağı belirtilmiştir. Ayrıca, söz konusu sözleşmenin 6. maddesinde, bu madde uyarınca yapılması öngörülen yazılı tele çalışma sözleşmesinde, işverenin ilgili sözleşmenin 9. ve 10. maddelerinde belirlenen masraf ve giderleri karşılamasına ilişkin hüküm ve koşullara da yer verileceği düzenlenmiştir.

Fransız Hukukunda ise Fransız İş Kodunun L. 1222-10 maddesinde işverenin, donanım, yazılım, abonelikler, araçlar, iletişim ve bunların bakım masrafları da dâhil olmak üzere doğrudan tele çalışmadan kaynaklanan tüm masrafları karşılamakla yükümlü olduğu öngörülmüş idi. Ancak söz konusu kanun maddesi, 22.09.2017 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. Buna karşın, tele çalışmaya ilişkin olarak yapılmış toplu iş sözleşmelerinde, işverenin malzeme sağlama yükümlülüğüne yer verildiği görülmektedir. Örneğin, Fransa'da 19.07.2005 tarihinde yapılan ANI'nın 7. maddesinde, tele çalışanın evde çalışması durumunda (ev esaslı tele çalışmada), işverenin, elektrik tesisatının ve iş görme ediminin ifası için ayrılan yerin uygunluğuna bağlı olarak tele çalışma için gerekli ekipmanı sağlamakla, kurmakla ve bakımını yapmakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İlgili maddenin devamındaysa, istisnai olarak tele çalışanın kendi ekipmanını kullanması durumunda da işverenin bu ekipmanın adaptasyonunu ve bakımını sağlayacağı ifade edilmiştir. Yine Fransa'da,

¹⁵⁰⁶ HAHN, s. 204.

2020 yılında imzalanan tele çalışmanın başarılı bir şekilde uygulanmasına ilişkin ANI'nın “*Malzeme organizasyonu ve iş ekipmanı*” kenar başlıklı 7.4.1. maddesinde ise, tele çalışmanın uygulanmasını haklı kılan istisnai durumlar veya mücbir sebepler göz önüne alındığında, gerekli olması hâlinde ve çalışanların mutabakatıyla, işveren tarafından sağlanan mobil araçların yokluğunda, tele çalışanların 2005 yılına ilişkin ANI'nın tele çalışmaya ilişkin 7. maddesinde belirtilen hüküm ve koşullara uygun olarak kişisel araçlarını kullanabilecekleri belirtilmiştir.

Portekiz Hukukunda ise 83/2021 sayılı Kanunun “*Ekipman ve sistemler*” başlıklı 167. maddesinin 1. fıkrasında, işverenin, işçiye işin görülmesi ve işçi-işveren etkileşimi için gerekli olan ekipman ve sistemleri sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiş ve tele çalışma sözleşmesinde bu malzemelerin doğrudan temin edilip edilmeyeceğinin veya bunların özellikleri ve fiyatları konusunda işverenin mutabakatı ile işçi tarafından satın alınıp alınmayacağının düzenleneceği öngörülmüştür. Ayrıca, ilgili Kanun maddesinin tele çalışmada kullanılan ekipman ve sistemlerin işveren tarafından sağlanması sebebiyle, bunların iş görmek dışında kullanılmasına ilişkin koşulların iç düzenlemelerde belirleneceğine ilişkin 6. fıkrası da tele çalışmada malzeme sağlama yükümlülüğünün işverenin üzerinde olduğunu kanıtlar niteliktedir.

bb. Türk Hukukunda

Hukukumuzda işverenin tele çalışana malzeme sağlama yükümlülüğü bakımından farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, 4857 sayılı Kanunun işveren tarafından sağlanan iş araç ve malzemelerinin ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerle ilişkin hükümlerin de uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alacağını öngören 14. maddesinin 5. fıkrası emredici nitelikte olup, aşağıda ele alacağımız 6098 sayılı Kanun ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer alan düzenlemelere rağmen uzaktan çalışmada işin ifası için gerekli malzemeleri işverenin sağlaması mutlak ve aksi kararlaştırılmaz¹⁵⁰⁷. Zira söz konusu görüşe göre, ilgili Yönetmeliğin 7. maddesinde öngörülen uzaktan çalışma konusu işin ifası için gerekli malzeme ve araçların “*aksi kararlaştırılmamışsa*” işveren tarafından

¹⁵⁰⁷ ÖNCÜ, s. 58.

sağlanacağına yönelik düzenleme yalnızca “*temin*” ile sınırlı olup, temin edilen aracın bedelininse yine işverene ait olduğu kabul edilmelidir.

Kanaatimizce, uzaktan çalışma için gerekli malzemeleri işverenin sağlaması kural olmakla birlikte, burada “*emredici bir kanun hükmü*” bulunduğu kabul edilemez. Zira 4857 sayılı Kanun kapsamında tele çalışmaya ilişkin masrafların kime ait olduğu açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte, ilgili Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrasında ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 5. maddesinin 2. fıkrasında, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinde işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin de yer alacağı belirtilmekle yetinilmiştir. Bununla beraber, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 7. maddesinin 1. fıkrasında, uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde “*aksi kararlaştırılmamışsa*” işveren tarafından sağlanmasının esas olduğu; bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşullarının açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirileceği düzenlenmiştir¹⁵⁰⁸. İlgili maddenin 2. fıkrasında ise “*iş araçlarının işveren tarafından sağlanması hâlinde*”, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesinin, işveren tarafından yazılı olarak işçiye teslim edileceği ve bu belgenin işçi tarafından imzalı bir nüshasının işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanacağı; bu listenin, iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenmesi durumunda ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmayacağı belirtilmiştir. Görüldüğü gibi, ilgili Yönetmelik kapsamında da uzaktan çalışma bakımından işverenin malzeme sağlama borcu emredici nitelikte düzenlenmemiş olup, işçi ile işveren arasında anlaşma olması durumunda malzemelerin işçi tarafından sağlanabileceği kabul edilmiştir¹⁵⁰⁹.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer alan ilgili düzenlemeye benzer bir hükme, 6098 sayılı Kanunda da yer verilmiştir. 6098 sayılı Kanunun 413. maddesinin 1. fıkrası

¹⁵⁰⁸İlgili Yönetmelikte malzemelerin ve iş araçlarının işverence sağlanmaması durumunda, işçinin işe devam edip etmeyeceğinin ve yine, işçi bakımından doğacak hakların yanı sıra işveren bakımından doğacak yükümlülüklerin neler olacağının düzenlenmemiş olması karşısında, uygulamada doğacak konuya ilişkin hukuki sorunların yargı yoluyla çözülmesi gerekeceği yönünde bkz. **YILDIRIM**, s. 66.

¹⁵⁰⁹**BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1700; **ALTUN**, s. 78; **GERÇEK**, s. 65. İlgili Yönetmelikte işçinin iş araçlarının teslimine ilişkin bir düzenleme getirilmemesinin eksiklik teşkil ettiği yönünde bkz. **BEYTAR**, s. 107. Çıkar’a göre, burada işçinin kendisi aleyhine sonuç doğuracak uygulamaya rıza vermesini haklı kılacak bir hâlin somut olayda yer almaması durumunda, tarafların anlaşması bakımından işçinin gösterdiği rızaya şüpheyle yaklaşılmalıdır. **ÇIKAR**, s. 36.

uyarınca, “*Aksine anlaşma veya yerel adet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür.*”¹⁵¹⁰. İlgili madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, hukukumuzda işin yapılması için gerekli araç ve malzemeyi sağlama yükümlülüğü kural olarak işverenin üzerinde olmakla birlikte, bunun aksi yönünde yani işçinin bu araç ve malzemeleri sağlayacağına yönelik düzenlemelere yer verilmesi de mümkündür¹⁵¹¹. 6098 sayılı Kanunun gerekçesine bakıldığında ilgili maddenin kaleme alınırken İsviçre Borçlar Kanununun 327. maddesinin¹⁵¹² göz önünde tutulduğu anlaşılmakta olup, bu kapsamdaki araç ve malzemeler her iş için farklılaşabilecek olan, işin görülebilmesi için gerekli ve zorunlu nitelikteki iş kıyafeti, iş alet-edevatı, hammadde, taşıt araçları gibi eşyaları ifade etmektedir¹⁵¹³. Bu maddede yer alan “*iş için gerekli araç ve malzeme*” ifadesinin, tele çalışma bakımından bilgisayar, telefon, internet bağlantısı, telefon hattı ve bunların işlemesi için gerekli yazılımı, donanımı; ayrıca, bunların bakımına, onarımına ilişkin ve virüs programı gibi koruyucu programları da kapsayacak şekilde yorumlanması gerektiği ve işverenin tüm bu araç ve malzemeyi tele çalışana sağlamakla yükümlü olduğu kabul edilmektedir¹⁵¹⁴. Bize göre, işverenin malzeme sağlama borcunun kapsamına, işin görülmesi

¹⁵¹⁰ Söz konusu maddenin, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 7. maddesiyle uyumlu olduğu yönünde bkz. **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 49. İlgili madde hükmüne göre tele çalışmada malzeme sağlama borcuna ilişkin esas sorumluluk işverende olduğundan, tele çalışanın bağımlı çalışan sayılmasına bir engel bulunmamaktadır. Ancak tarafların sorumluluğu tamamen çalışana yüklemesi ve işvereni bundan muaf tutmaları ihtimalinde, bağımlılıktan ve iş ilişkisinin varlığından bahsedilemeyecektir. **EROL**, s. 188.

¹⁵¹¹ **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 508; **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 45; **CEYLAN**, s. 438; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1698; **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 986; **AYDINÖZ**, s. 136-137; **BOZKURT**, s. 50-51; **KUTLU/UÇAR**, s. 295; **TOMBAŞ**, s. 310; **ÇÖPOĞLU**, s. 23; **ÖNCÜ**, s. 92; **FIRAT**, s. 70; **AĞAR**, s. 37; **ARSLAN**, s. 177; **PEHLİVAN**, s. 258; **GERÇEK**, s. 65; **YILDIRIM**, s. 168; **YÖNT**, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023). Mevcut yasal düzenlemeler uyarınca her ne kadar tele çalışanın kendisi gerekli araç, gereç ve malzemeyi temin edebilecekse de bu konuda ilk derece sorumluluğun işverene ait olduğu yönünde bkz. **CİVAN**, s. 558; **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 273. Evde tele çalışmada işverenin malzeme sağlamakla ve bu malzemenin kullanımından doğan maliyetlerini karşılamakla yükümlü olduğu yönünde ayrıca bkz. **ÖZVERİ, Murat**, “Covid-19 Pandemisinde Çalışma Rejimi”, TTB Covid-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu, s. 492, <https://www.ttb.org.tr/kutuphane/covid19-rapor-6/covid19-rapor-6-Part59.pdf> (E.T. 20.04.2023).

¹⁵¹² İsviçre Hukukunda (sırasıyla 6098 sayılı Kanunun 413. ve 414. maddelerine tekabül eden) Art. 327 OR ve Art. 327a OR ilişkisi bakımından, doktrinde ve uygulamada yer alan farklı görüşler için bkz. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 24 vd.

¹⁵¹³ **BAYSAL**, İletişim Cihazları, s. 66-67; **YAYVAK NAMLI**, s. 247.

¹⁵¹⁴ **AYDINÖZ**, s. 137; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1428; **ŞANLI**, s. 64-65; **YAYVAK NAMLI**, s. 247. Özdemir’e göre, bilgisayar, laptop, telefon gibi araçlar “*iş için gerekli araçlar ve malzemeler*” olup, bunlar bakımından 6098 sayılı Kanunun 413. maddesi uygulanacak; buna karşın, yazıcı (printer) çıktıları, kağıt, yazıcı şeridi ve benzeri sarf malzemesi ile işçinin evden çalışmada masraflarında artışa neden olduğu ölçüde internet, telefon, elektrik, ısıtma ve su giderleri ise “*işin gerektirdiği her türlü harcama*” kabul edilecek ve bunlar bakımından ilgili Kanunun 414. maddesi uygulama bulacaktır. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 27.

bakımından yeterli internet hızına sahip BİT araçlarının sağlanması da girmektedir. Ayrıca, zamanla azalan internet hızının yükseltilmesi de bu kapsamda değerlendirilebilir. İşverenin bunları sağlamaması durumunda ise işçinin iş görmesi yavaşlayacaktır. Hatta bu gibi durumlar uygulamada işverenin işçiye mobbing yapmasına kadar uzanan birtakım olumsuz sonuçlara yol açabilecektir. Kanaatimizce işverenin bu gibi hâllerde, diğer bir ifadeyle işçiye işin görülmesi için “yeterli teknolojiyi” sağlamadığı durumlarda da temerrüde düştüğü kabul edilebilir¹⁵¹⁵.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 7. maddesinin 1. fıkrası, 6098 sayılı Kanunun 413. maddesinin 1. fıkrasına paralel olmakla beraber, ilgili Yönetmelik kapsamında gerekli malzemenin uzaktan çalışan tarafından sağlanması durumunda sorumluluğun ne şekilde olacağına yani işverenin bunun için uzaktan çalışan işçisine bir karşılık ödemekle yükümlü olup olmayacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir¹⁵¹⁶. Ancak bu husus, 6098 sayılı Kanunun 413. maddesinin devamında açıkça düzenlenmiştir. Gerçekten 6098 sayılı Kanunun 413. maddesinin 2. fıkrasında, işçinin işvereninle anlaşarak kendi araç ve malzemesini işin görülmesine özgülemesi hâlinde, *aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel adet bulunmadıkça*, işverenin bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlü olduğu belirtilmektedir. İlgili madde hükmünün uzaktan çalışma (tele çalışma) bakımından da ilke olarak uygulanması ve tele çalışan ile işverenin iş için gerekli malzemelerin işçi tarafından sağlanması hususunda anlaşıldığı durumda, işçinin iş görme borcunu kendi iş araç gereçleriyle yerine getirmesi ve kanun gereği aksi kararlaştırılmadıkça ya da aksi yönde bir yerel adet bulunmadıkça da işverenin işçiye bunun karşılığında bir ödeme yapmakla yükümlü olması gerekmektedir¹⁵¹⁷. Ancak söz konusu düzenlemeden anlaşılacağı

¹⁵¹⁵ Araç ve malzemenin hiç veya gereği gibi sağlanmamasının sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SEÇKİN, s. 89 vd.

¹⁵¹⁶ ÖZTÜRK İNAL, s. 116.

¹⁵¹⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 233; ALP, s. 832; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 46; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1700; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 194; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 68-69; ÖZTÜRK İNAL, s. 115-116; KUTLU/UÇAR, s. 297; BAYSAL, Uzaktan Çalışma, s. 49; GÜRKAN, s. 413; CISTAK, s. 67; PEHLİVAN, s. 248. Söz konusu düzenlemede tarafların bu konuda anlaşması esas alındığı için masrafları işveren tarafından karşılanmak şartıyla dahi, işçiye araç ve malzemeleri sağlamak konusunda işveren tarafından tek taraflı bir yükümlülük getiremeyeceğinin kabul edilmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. BAYSAL, İletişim Cihazları, s. 67; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1700; KUTLU/UÇAR, s. 297. İşverenin araç ve malzeme temin yükümlülüğünü kısmen veya tamamen yerine getirmemesi nedeniyle uzaktan çalışan işçinin iş görme edimini ifa edememesi durumunda da ücret talep hakkı doğduğu kabul edilmelidir. PEHLİVAN, s. 258. İşçiye iş görme edimini ifa ederken kendi malzemelerini kullanması sebebiyle

üzere, ilgili hüküm yedek hukuk kuralı¹⁵¹⁸ niteliğinde olup, işverenin iş için gerekli araçları sağlamakla yükümlü olmayacağının yanı sıra *işçinin sağlayacağı iş araçları için bir bedel ödemeyeceği* de kararlaştırılabilir¹⁵¹⁹. Diğer bir ifadeyle, mevcut düzenleme bakımından örneğin “*İşin görülmesinde işçinin kendi bilgisayarını kullanması durumunda, bunun için herhangi bir bedel talep edemeyecektir.*” şeklinde bir iş sözleşmesi hükmü öngörülerek, işçinin sağladığı malzemeye ilişkin bedel talebinin önüne geçilebilir¹⁵²⁰. Oysaki söz konusu düzenlemeden farklı bir şekilde, olması gereken hukuk bakımından, taraflar arasında iş için gerekli araç ve malzemeyi işçinin temin edeceğine yönelik bir kararlaştırma yapılması durumunda, işçi aleyhine hakkaniyete aykırı bir durum oluşturulması engellenmeli; bu araç ve malzemelere ilişkin bedellerin işçiye ödeneceği garanti altına alınmalıdır. Tele çalışanın da bu yönde getirilmesi beklenen bir koruyucu düzenlemenin dışında tutulmasını

ödenen uygun bedelin “*yıpranma payı*” (amortisman) olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. **GERÇEK**, s. 70. Uzaktan çalışmada hangi araçların işin görülmesinde kullanılacağı taraflarca kararlaştırılabilecek olmakla birlikte, bu çalışma biçiminin doğası gereği işçinin evindeki araçları iş görme borcunun ifasında kullandığı durumlarda işverenin rızasının bulunduğu varsayılabilir ve bu hâllerde, 6098 sayılı Kanunun 413. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, aksi taraflarca kararlaştırılmadıkça, işverenin işçiye uygun bir karşılık ödemesi gerekir. **CANİKLİOĞLU/SEÇKİN**, s. 16. Söz konusu hükmün dijital çalışma için uygulanmasında işveren, işçi tarafından kullanılan ekipmanın iş sağlığı ve güvenliği bakımından uygun olup olmadığını önceden denetlemeli, ayrıca uygun ekipman kullanımının önemine ilişkin eğitim vermelidir. **YAYVAK NAMLI**, s. 248. Uygun karşılığın belirlenmesi noktasında, işçinin dijital cihazının bedelinin, cihazda kullanılan uygulamalar, programlar için yaptığı harcamaların dikkate alınması gerekmektedir. **ÇÖPOĞLU**, s. 29.

¹⁵¹⁸ İlgili Kanun maddesinin gerekçesinde yer alan “...*Ancak, fıkra emredici nitelikte olmadığı için, sözleşmede bunun aksi kararlaştırılabileceği gibi, malzeme ve araçların kullanımına ilişkin işçiye ayrıca ücret ödenmeyeceği konusunda yerel bir âdet de olabilir.*” ifadesi de, tele çalışanın kendi malzemesini kullanması durumunda işverenin bedel ödemesine ilişkin düzenlemenin emredici niteliği haiz olmadığını göstermektedir. **AYDİNÖZ**, s. 146.

¹⁵¹⁹ **GERÇEK**, s. 69-70.

¹⁵²⁰ Bununla beraber, iş sözleşmesinde bu şekilde bir hükme yer verildiği takdirde, işverenin KVKK ve bilgi güvenliği konularını değerlendirmeye alması gerekir. Zira “*bring your own device*” (kendi cihazını getir) olarak da adlandırılan bu tarz bir uygulama, CNIL ve ICO gibi kişisel verilerin korunması hukukuna yön veren yabancı otoriteler tarafından tavsiye edilmemektedir. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 24. Aydınöz’e göreyse, bu şekilde yani tele çalışma için gerekli olan malzeme ve kurulum masraflarını tele çalışana yükleyen bir sözleşme hükmü, “*sözleşme özgürlüğü*” çerçevesinde geçerli kabul edilmelidir. Ancak bu hâlde dahi işverenin tele çalışan tarafından sağlanan malzeme veya gerecin, çalışma ortamına uyumunun ve bakımının sağlanmasını tele çalışana bırakamayacağı dikkate alındığında, bunların kurulumundan ve çalışma yerine uyumundan (bunlara ilişkin masraflardan) işveren sorumlu olmaya devam edecektir. **AYDİNÖZ**, s. 140. BYOD uygulanan tele çalışmalarda CNIL tarafından işverence antivirüs ve güvenlik duvarı yüklenmesi; güçlü bir şifreyle korunan ve işçinin aile bireyleri de dâhil üçüncü kişilerle paylaşılmayan, yalnızca gerekli uygulamaların yüklü olduğu kişisel bir hesabın kullanılması gibi önlemler öngörülmüştür. Bunların yanı sıra doktrinde, işverence VPN kurulması; VPN şifrelerinin mümkün olduğunca kaydedilmemesinin sağlanması; işçinin kendi cihazındaki verilerin başka cihazlara aktarılmasının kısıtlanması ve işçiye ait kişisel veriler ile işyerine ve işe dair verilerin karışmaması için yazılım desteği sağlanması öngörülmektedir. Bkz. **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 989; **BAYSAL**, İletişim Cihazları, s. 71.

gerektirecek herhangi bir objektif sebep bulunmamaktadır¹⁵²¹. Ayrıca, iş işçin gerekli malzemeyi işçinin sağladığı durumda bile, bunların bakım ve onarımından işveren sorumlu olmalı; işçinin cihazın kendisi ve cihazda kullanılan antivirüs programları, ofis programları gibi yazılımlar için harcadığı meblağlar ve amortisman giderleri de söz konusu düzenlemede öngörülen uygun karşılığın belirlenmesi bakımından dikkate alınmalıdır¹⁵²².

b. İşin Görülmesinden Kaynaklanan Giderleri Karşılama Borcu

aa. Genel Olarak

aaa. Karşılaştırmalı Hukukta

Tele çalışmada işverenin bir başka borcu, işin görülmesinden kaynaklanan giderleri karşılama borcudur. Ancak bu borcun sınırlarının çizilmesi gerekmektedir. Aksi hâlde, işveren bakımından hakkaniyete uygun olmayan sonuçlar doğması kuvvetle muhtemeldir. Çerçeve Anlaşmada işverenin söz konusu borcuna yönelik düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. İlgili Anlaşmanın 7. maddesinin 3. fıkrasında, tele çalışmanın düzenli olarak yapılıyor olması durumunda, işverenin doğrudan tele çalışmadan kaynaklı ve özellikle de iletişime ilişkin olan giderleri karşılamakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Bu madde doğrultusunda, işçinin işverenle, diğer işçilerle ya da müşterilerle görüşmesinden kaynaklı olarak artan iletişim giderleri, abonelik ücretleri veya elektrik kullanımından doğan giderlerin belirli ölçülerde işveren tarafından üstlenilmesi gerekmektedir¹⁵²³. Söz konusu Anlaşma maddesinin izleyen fıkralarında, işverenin tele çalışana uygun bir teknik destek olanağı sağlayacağı ve tele çalışan tarafından kullanılan ekipman ve verilere ilişkin maddi kayıplardan ve zararlardan, ulusal mevzuata ve toplu iş sözleşmelerine

¹⁵²¹ Yıldırım'a göre, uzaktan çalışma bakımında da 6098 sayılı Kanunun 413. maddesinin 2. fıkrasına paralel bir düzenleme yapılarak, uzaktan çalışanın malzeme ve iş araçlarının temini hususunda işverence mali katkıda bulunulacağına yönelik bir güvence hükmüne 4857 sayılı Kanunda yer verilmelidir. **YILDIRIM**, s. 168.

¹⁵²² **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 46; **BAYSAL**, İletişim Cihazları, s. 68; **YILDIRIM**, s. 168. Belçika'da yapılan 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin 9. maddesinde ve 149 sayılı toplu iş sözleşmesinin 7. maddesinde de tele çalışanın kendi ekipmanını kullanması durumunda, kullanılacak bilgisayar programlarının kurulumunun, işletiminin, bakımının ve amortisman masraflarının işveren tarafından karşılanacağı öngörülmüştür.

¹⁵²³ **KUTLU/UÇAR**, s. 297.

göre sorumlu olacağı; tele çalışanınsa kendisine sağlanan ekipmana iyi bakacağı ve internet yoluyla yasadışı materyal toplamayacağı ve dağıtmayacağı düzenlenmiştir.

Alman Hukukunda, evde tele çalışmada ofis ve iletişim ekipmanları ile bunların bakımı ve onarımı, oda kirasının resmi payı, aydınlatma ve ısıtma masrafları dâhil olmak üzere harici (dış) işyerinin yani tele çalışmanın yapılacağı yerin masraflarının (Außenarbeitsplatz) işveren tarafından karşılanacağı; tele çalışanın bu masraflara maruz kalması durumundaysa § 670 BGB hükmü uyarınca geri ödeme talebinde bulunabileceği kabul edilmektedir¹⁵²⁴. Evde tele çalışanın işverenin bilgisi dâhilinde iş amacıyla özel iş ekipmanını (kendi bilgisayarını, telefonunu veya ofis ekipmanını) kullanması ve evde tele çalışmanın ağırlıklı olarak “işverenin menfaatine” olması durumunda, işverenin, § 670 BGB uyarınca bu ekipmanın masraflarını da üstlenmekle; hatta, hasar ve kayıp durumlarında işverenin kusursuz sorumluluğu kapsamında tele çalışana tazminat ödemekle yükümlü olduğu kabul edilmektedir¹⁵²⁵. Ayrıca, tele çalışanın söz konusu şekilde kendi özel iş ekipmanını işin ifası için kullanması durumunda, götürü bir ücret kararlaştırılması gerektiği ifade edilmektedir¹⁵²⁶.

bbb. Türk Hukukunda

6098 sayılı Kanunun 414. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında¹⁵²⁷ çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür.”¹⁵²⁸. Söz konusu kanun maddesinden anlaşılabacağı üzere, işçinin iş görme edimini ifa etmesi sebebiyle ortaya çıkan her türlü harcamadan işveren sorumludur. İşverenin bu

¹⁵²⁴ VOGELSANG, § 164, Rn. 41.

¹⁵²⁵ RICHARDI/MASCHMANN, § 87, Rn. 201g.

¹⁵²⁶ VOGELSANG, § 164, Rn. 43.

¹⁵²⁷ Doktrinde Seçkin’e göre, uzaktan çalışanların işverenin iş organizasyonu içinde iş gördükleri dikkate alındığında ilgili Kanun maddesindeki “işyeri dışında” ibaresi, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenmiş olan uzaktan çalışmayı kapsamamaktadır. Dolayısıyla, işçinin işyeri dışında çalıştırıldığı hâllerde geçimi için zorunlu olan harcamaların işveren tarafından karşılanacağını öngören ilgili hüküm, uzaktan çalışmada uygulama bulmayacaktır. Ancak uzaktan çalışan işçinin iş gördüğü yerin kendisine ait ev veya ofis gibi bir yer olması durumunda, 6098 sayılı Kanunun 414. maddesinin 1. fıkrası kapsamında yapmış olduğu “gerekli” giderler işveren tarafından karşılanmalıdır. SEÇKİN, s. 197.

¹⁵²⁸ Doktrinde ilgili düzenlemede, mehzaz düzenleme olan OR (İsviçre Borçlar Kanunu) Art. 327a’da yer alan “gerekli harcamalar” (notwendig Auslagen) ifadesinin, çeviri hatası sonucu “zorunlu harcamalar” olarak çevrilerek ele alındığı ifade edilmiştir. Bkz. BAYSAL, Uzaktan Çalışma, dn. 22, s. 50. İlgili Kanun maddesinde yer alan “işçinin geçimi için zorunlu olan harcamalar” kavramına, uzaktan çalışan işçinin yol ve yemek masrafının da dâhil olduğu ve bunların işveren tarafından ödenmesinin gerektiği yönünde ayrıca bkz. GERÇEK, s. 72.

sorumluluğu, işçinin bağımlı çalışan olması ve dolayısıyla işletme riskinden etkilenmemesinin (işletme rizikosunun işçiye yükletilemeyeceği esasının) doğal bir sonucudur¹⁵²⁹. Şüphesiz uzaktan çalışmada da işverenin, işçinin iş görme borcunu ifası sebebiyle artan giderlerini karşılaması gerekir¹⁵³⁰. Zira tele çalışma, işçi bakımından ek bir maliyet ve külfet getirmemelidir¹⁵³¹.

Hukukumuz bakımından tele çalışmada işverenin işin ifasından doğan giderleri karşılama borcunun sınırlarını ele almadan önce, tele çalışmada nelerin bu giderler kapsamında olduğunu belirlemek gerekir. İlgili madde hükmünde yer alan “*işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama*” ifadesi, tele çalışma bakımından öncelikle işçinin işverenin geleneksel anlamdaki işyeri, iş arkadaşları ve müşteriler ile iletişim kurmak için yaptığı harcamaları belirtmekte olup, telefon ve internet masrafları, elektrik giderleri bu harcamalara örnek verilebilir¹⁵³². İşçinin işini görmek için ödediği bağlantı ve abonelik ücretleri, teknik destek almasından doğan ücretler, cihazın bozulması hâlinde tamirat giderleri ve cihazın çalınması ya da kaybolması gibi hâllerde yedek bir cihaz için yapılan harcamalar, tele çalışmada işin görülmesi için zorunlu olan harcamalardır¹⁵³³. Örneğin, evde tele çalışmada mevcut internet paketi tarifesinin yükseltilmesi için yapılan harcama, zorunlu giderlerden sayılabilir¹⁵³⁴. Nitekim iletişim hizmet bedeli ve elektrik kullanım bedeli gibi masraflar, tele çalışmada işin bu çalışma modelinin unsurlarından birini teşkil eden teknoloji unsuru çerçevesinde görülmesinin doğal sonuçlarındandır¹⁵³⁵. Yazıcı (printer) çıktıları, kâğıt ve yazıcı şeridi/toner gibi sarf malzemelerinin de işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcamaya dâhil olduğu kabul edilmelidir¹⁵³⁶.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, örneğin mobil tele çalışma yapan işçi için, tele çalışmaya konu işi yürüttüğü yerler arasındaki gidiş-gelişine ilişkin yol masrafları

¹⁵²⁹ AYDINÖZ, s. 134; BOZKURT, s. 50.

¹⁵³⁰ KUTLU/UÇAR, s. 297.

¹⁵³¹ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 27.

¹⁵³² ALP, Tele Çalışma, s. 832; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 234; AYDINÖZ, s. 147-148; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1426; ÖZTÜRK İNAL, s. 118. Doktrinde Tuncay, ulaşım ve yemek giderlerini de işin görülmesi ile ilgili giderler arasında saymıştır. Bkz. TUNCAY, Evden Çalışma, s. 45.

¹⁵³³ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1700; CISTAK, s. 67.

¹⁵³⁴ KUTLU/UÇAR, s. 298; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1700; SEÇKİN, s. 200.

¹⁵³⁵ AYDINÖZ, s. 148.

¹⁵³⁶ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 27.

da bu kapsamda değerlendirilmelidir¹⁵³⁷. Nitekim eşit davranma borcunun da bir gereği olarak, işverenin karşılamakla yükümlü olduğu masraf kalemlerinden bir tanesini, tele çalışanın iş görme edimini yerine getirdiği mekânlar arasında yer değiştirmesinden doğan seyahat masrafları oluşturmaktadır¹⁵³⁸. Bunların yanı sıra, tele çalışanın doğrudan işin ifasından doğmayan ancak yine tele çalışma modeliyle çalışırken oluşan birtakım masrafları söz konusudur. Örneğin yemek masrafı bakımından da aşağıda ayrıntılı olarak ele aldığımız üzere, tele çalışmada işçinin yemek gideri varlığını sürdüreceği için işveren bu gidere karşılık da bir bedel ödemekle yükümlü olmalıdır¹⁵³⁹. Yine, doğrudan tele çalışmadan doğmasa da bu çalışma yapılırken ortaya çıkan elektrik, su ve ısınma masrafları ayrı olarak ele alınmalıdır. Bunlar da işçinin evden çalışmada masraflarında artışa neden olduğu ölçüde işin görülmesini gerektiren her türlü harcama olarak kabul edilmelidir¹⁵⁴⁰. Öyle ki bu masraflara işveren kısmen katılmakla yükümlü olmalıdır¹⁵⁴¹.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, 6098 sayılı Kanunun 414. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcamayı ödemekten sorumlu olan kişinin işveren tarafı olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca, tipik bir iş ilişkisinde, işveren işyerini masraflarını da üstlenerek kurmaktadır. Tele çalışmada da kural

¹⁵³⁷ ALP, Tele Çalışma, s. 833; ÖZTÜRK İNAL, s. 118. Alman Hukukunda yer alan bir görüşe göre, bu konuda tele çalışmanın türü bakımından ayırım yapılması gerekir. Öyle ki yalnızca evde tele çalışma modelinin (tama zamanlı ev esaslı tele çalışma) uygulanması kararlaştırılmışsa, tele çalışan işverenin şirketine (geleneksel anlamdaki işyerine) gelmek zorunda kalması durumunda, seyahat masraflarının geri ödenmesini talep edebilir. Buna karşın, karma (dönüşümlü) tele çalışmada veya merkez esaslı tele çalışmada, işin ifa yeri önceden kararlaştırılır ve bu yerlere gelmek için normal masraflar yapılır. Bu durumlarda da önemli masraflar ortaya çıkabilmekle birlikte, bunlar sözleşme ile önceden kararlaştırılmalıdır. VOGELSANG, § 164, Rn. 42. Aynı yönde bkz. HAHN, s. 204. Seçkin'e göre, devamlı olarak uzaktan çalışan işçinin işyeri merkezine çağırılması durumunda, yol masrafı işveren tarafından karşılanmalıdır. SEÇKİN, s. 197. Dulay'a göre, evde çalışmanın karma (dönüşümlü) olarak uygulandığı hâllerde, ortaya çıkan yol masrafları "işin görülmesinin gerektirdiği masraflar" arasında değerlendirilebilir nitelikte olup, bunlar işveren tarafından karşılanmalıdır. DULAY, s. 201. Aynı yönde bkz. ŞANLI, s. 65-66. Doktrinde aksi yöndeki bir görüşe göreyse, tam zamanlı evde tele çalışmada, işçinin işyeri merkezine yaptığı seyahatler de "iş seyahati" olarak nitelendirmeli ve bu seyahatlerin masrafları işveren tarafından karşılanmalı; kısmi süreli evde tele çalışmada ise kural olarak işyeri merkezine seyahat masraflarını işçi üstlenmelidir. BENKERT, s. 306; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 196-197. Nitekim Deutsche Telekom ve T-Mobile arasında yapılan karma tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 7. maddesinde de işyeri ile tele çalışanın evi arasında yapılan seyahat masraflarının işçiye geri ödenmeyeceği düzenlenmiştir.

¹⁵³⁸ AYDINÖZ, s. 147.

¹⁵³⁹ Aynı yönde bkz. AYDINÖZ, s. 148. Tele çalışmada işverenin yemek parası verme yükümlülüğü bakımından bkz. Böl. 2, Kıs. II, Baş. (B), Alt Baş. (4).

¹⁵⁴⁰ ÖZDEMİR, Tele Çalışma, s. 27.

¹⁵⁴¹ ALP, Tele Çalışma, s. 833-834; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1426; GERÇEK, s. 73. Özellikle Covid-19 pandemisi sonrasında evden çalışmanın yayılmasıyla artan elektrik, su, doğalgaz masrafları gibi iş sözleşmesinin düzenlendiği esnada öngörülemeyen ancak evden çalışmaya geçiş ile ortaya çıkan masrafların, işverence ücrete ek olarak ödenmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. YILDIRIM, s. 167.

işverenin “*tele çalışma yerini*” masrafını üstlenerek kurması olduğundan, iş için gerekli bilgisayar, yazıcı, scanner, faks, telefon gibi araçları sağlamaktan, internet veya telefon bağlantısını kurmaktan veya kurulum masraflarından¹⁵⁴², virüs programlarından ya da yazılım için gerekli olan her türlü programın lisansına ilişkin masraflardan işveren sorumlu olacaktır¹⁵⁴³. Ayrıca antivirüs programları gibi koruma önlemlerinin yanı sıra sigorta masraflarından ve iş araç ve malzemelerinin bakım ve onarım masraflarından da işveren sorumlu olacaktır¹⁵⁴⁴.

Tele çalışanın işin görülmesinde kullandığı kendi iş araç ve malzemelerini özel işlerinde de kullandığı durumlarda, sürekli bir aboneliği mevcut ise, bundan doğan giderlerin kimin üzerinde kalacağı hususu tartışma yaratabilecek niteliktedir¹⁵⁴⁵. Yine örneğin tele çalışanın artan elektrik faturasının bir kısmı da kendi özel kullanımından

¹⁵⁴² İşverenin araç ve malzeme sağlama borcunun, bunların kurulumunu ve tele çalışmanın yapılacağı yere uyumunun sağlanmasını da kapsayacağı açıktır. Zira aksi hâlde, tele çalışana tahsis edilen ve fakat gerekli kurulum yapılmadığı için kullanılamayan bir aracın varlığı, işverenin söz konusu yükümlülüğünü anlamsız ve işlevsiz kılacaktır. **AYDINÖZ**, s. 140; **DULAY**, s. 203. İşverenin işçisine alet ve malzeme sağlama borcu, gerçekte bir yükümlülük olmayıp, iş görmeyi mümkün kılan hazırlayıcı fiil ve işlemlerden olduğundan, bunu gerçekleştirmeyen işveren alacaklı temerrüdüne düşmüş olur ve işçi çalışmamasına rağmen ücrete hak kazanır. **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 508; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 210; **BAYSAL**, İletişim Cihazları, s. 67; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1698-1699; **GÜNAY**, s. 370; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 115; **ÖNCÜ**, s. 93; **KUTLU/UÇAR**, s. 296. Evde tele çalışmada işçiye işverence sağlanan bilgisayar, telefon gibi araçların yanı sıra sökülebilir nitelikteki ergonomik çalışma masası, sandalye gibi malzemelerin taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona erdiğinde iade edilmesi gerekir. Buna karşın, evde tele çalışanın iş görmesi için işverence fiber internet alt yapısının kurulmuş olması veya cihazların düzgün çalışması için evin elektrik tesisatının yenilenmiş olması gibi durumlarda, bunlara ilişkin masraflar, uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde açıkça öngörülmemiş olduğu müddetçe ilgili sözleşmenin sona ermesinden sonra işçiye yükletilmemelidir. **GERÇEK**, s. 167.

¹⁵⁴³ **ALP**, Tele Çalışma, s. 832; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 195; **SUR, Melda**, “Le monde du travail face au Covid en Turquie”, Revue De Droit Comparé Du Travail Et De La Sécurité Sociale, Vol. 3, 2020, s. 229, <https://journals.openedition.org/rdctss/1042> (E.T. 22.08.2023); **KILIÇ**, s. 815; **BOZKURT**, s. 50-51; **ÖNCÜ**, s. 92; **KUTLU/UÇAR**, s. 296; **SEÇKİN**, s. 65. Alman Hukukunda da tele çalışma için gerekli iş ekipmanının (bilgisayar, monitör, yazıcı, yazılım vb.) işveren tarafından finanse edilmemesi veya temin edilmemesi durumunda, işçinin § 675 BGB ve § 670 BGB hükümleri doğrultusunda, bunlara ilişkin üstlendiği masrafların geri ödenmesini talep etme hakkının bulunduğu kabul edilmektedir. Bu masraflar, genel ofis malzemelerinin alış masraflarını ve her türlü telekomünikasyon masraflarını ve evde tele çalışma modeli için, varsa orantılı olarak, kira ve elektrik masraflarını da kapsamaktadır. **FAAS, Thomas**, Computerrechts-Handbuch, Informationstechnologie in der Rechts-und Wirtschaftspraxis, 37. Ergänzungslieferung, **Jürgen TAEGER (Hrsg.), Jan POHLE (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2022, Rn. 23. İşveren, işçiye işletmede bir çalışma yeri sunamıyorsa, ev ofiste kullanılan ekipman ve tesislerin kurulumu ve sökülmesi ile bunların bakım masraflarını üstlenmelidir. **RICHARDI/MASCHMANN**, § 87, Rn. 201f. “...Buna ek olarak, işveren dizüstü bilgisayar ve/veya cep telefonu gibi gerekli iş ekipmanını sağlamakla yükümlüdür.” **FUHLROTT, Michael/FISCHER, Katharina**, “Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2020, s. 349. Tele çalışmaya konu işin görüleceği mekânın kurulması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kıs I, Baş. (E), Alt Baş. (2).

¹⁵⁴⁴ **ALP**, Tele Çalışma, s. 832; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 195; **DULAY**, s. 204; **KUTLU/UÇAR**, s. 296; **TOMBAŞ**, s. 310; **SEÇKİN**, s. 65.

¹⁵⁴⁵ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1700-1701.

kaynaklı olabilir¹⁵⁴⁶. Bu durumda, ayrıntılı fatura gibi kişisel kullanımı ayırt edici önlemlere başvurulabilir ve işverenin orantılı olarak bir ödeme yapması gerektiği ileri sürülebilir¹⁵⁴⁷. Ancak, işverenin bu masraflara orantılı olarak katlanması gerektiği her ne kadar bir çözüm yolu olarak gözükmekteyse de oranlama yapmak tele çalışanın bütün kullanımlarının kayıt altına alınmasını gerektireceğinden ve kişisel verilerin kullanımı ile özel hayata müdahaleye ilişkin sınırlar doğrultusunda bu mümkün olmayacağından, söz konusu çözüm yolunun uygulamada bir işlevi olmayacaktır¹⁵⁴⁸. Bu bakımdan doktrinde, tele çalışanın kendi malzemesini işin ifasında kullanması durumunda, gerçek bedel ile ölçülü olması koşuluyla işverenin tele çalışana her ay düzenli olarak götürü bir bedel ödemesinin kararlaştırılabileceği ifade edilmiştir¹⁵⁴⁹.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 8. maddesinde de konuya ilişkin bir düzenleme yapılmış ve işin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal ve hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususların iş sözleşmesinde belirtileceği düzenlenmiştir¹⁵⁵⁰. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, özellikle ev esaslı tele çalışmada, ev giderlerindeki artışların taraflar arasında yapılacak bir protokolle ya da iş sözleşmesine konulacak bir hükümle taraflar arasında paylaştırılması veya işverence karşılanmasının kararlaştırılması mümkün olup; bu konuda bir kararlaştırılma yapılmamış olması durumundaysa, bunların işverence karşılanması gerektiğinin kabulü yerinde olacaktır¹⁵⁵¹. Doktrinde yer alan

¹⁵⁴⁶ KUTLU/UÇAR, s. 298.

¹⁵⁴⁷ AYDINÖZ, s. 136; DULAY, s. 201; BOZKURT, s. 52; ALTUN, s. 79; GÜVEN, s. 48; SEÇKİN, s. 199.

¹⁵⁴⁸ BAYSAL, İletişim Cihazları, s. 69; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1701; KUTLU/UÇAR, s. 299; ÇÖPOĞLU, s. 31.

¹⁵⁴⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 833; DULAY, s. 201; BAYSAL, İletişim Cihazları, s. 69; KUTLU/UÇAR, s. 298-299; ÖZTÜRK İNAL, s. 118; TOMBAŞ, s. 309; ARSLAN, s. 191; GÜVEN, s. 48; ÇÖPOĞLU, s. 32. Özdemir'e göre, tüm bu masraflar dikkate alınarak, işverenler tarafından (miktarları toplu iş sözleşmeleriyle belirlenecek olan) "uzaktan çalışma paketleri" hazırlanması burada bir çözüm yolu teşkil edebilir. Ancak yine yazara göre, tele çalışanların genel olarak kapsam dışı personel olarak kabul edilmesi karşısında bu çözüm yolu, dilekten öteye geçemeyecektir. ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 28. Seçkin'e göre, çalışma saatleri içinde yapılan elektrik, su, doğalgaz tüketimleri sayaç üzerinden kayıt altına alınmalı ve ay sonunda toplam tüketimden düşülerek yapılan gider tespit edilmeli; işçinin evi bu saat aralığında ayrıca ailesi veya ev arkadaşları gibi kişilerce de kullanılıyor ise bu kişiler de giderlere dolaylı olarak katlanmalıdır. Evin ortalama giderini aşan bir durumda ise aşan kısmın, 6098 sayılı Kanunun 414. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işveren tarafından karşılanması gerektiği kabul edilmelidir. SEÇKİN, s. 199-200. Konuya ilişkin uyuşmazlıkların çözümü için tarafların başlangıçta araç ve malzemelerin nasıl sağlanacağı, masrafların doğrudan iş ile ilgili olup olmadığı ve giderlerin nasıl karşılanacağı hususlarında iş sözleşmeleriyle veya toplu iş sözleşmeleriyle ayrıntılı düzenleme yapmasının isabetli olacağı yönünde ayrıca bkz. ÇÖPOĞLU, s. 31.

¹⁵⁵⁰ Dijital çalışmada özellikle internet ve elektrik gideri gibi hususların işçiye göre güçlü konumda olan işverenle kararlaştırılmasına yönelik eleştirisi için bkz. BEYTAR, s. 107.

¹⁵⁵¹ TUNCAY, Evden Çalışma, s. 32; ŞANLI, s. 66; YAYVAK NAMLI, s. 95.

ve bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göreyse, ilgili madde hükmü ile giderlerin karşılanması hususunun tarafların anlaşmasına bırakılması, 6098 sayılı Kanunun 414. madde hükmüyle açıkça çelişmektedir¹⁵⁵². Bu noktada, ilgili Yönetmelik hükmü, 6098 sayılı Kanunun ilgili maddesinde öngörülen düzenleme çerçevesinde yorumlanmalı ve işçinin bilgi ve iletişim araçlarını kullanarak uzaktan çalışması için zorunlu olan internet, elektrik veya telefon masraflarının işveren tarafından karşılanmasının asıl olduğu kabul edilmelidir¹⁵⁵³. Bu bakımdan, söz konusu Yönetmelik maddesi kapsamında taraflar yalnızca bu harcamaların karşılanmasında uygulanacak yöntemi, örneğin bu harcamalar için işçiye götürü ödeme yapılıp yapılamayacağını, yazılı sözleşmede kararlaştırabileceklerdir¹⁵⁵⁴. Diğer bir ifadeyle, burada taraflara yalnızca söz konusu harcamaların hesaplanma yöntemleri gibi hususların belirlenmesi bakımından serbesti tanınmış olup, işverenin ilgili masraflara katlanma zorunluluğu karşısında söz konusu harcamaların karşılanıp karşılanmayacağını belirlemeleri ise mümkün değildir.

Ayrıca, söz konusu Yönetmelik düzenlemesi her ne kadar uzaktan çalışmaya ilişkin üretimin konusunu oluşturan mal veya hizmete yönelik teknik nitelikli zorunlu giderlere yönelik gözükse de hükmün içeriği pandemi ortamında veya ileride ortaya çıkabilecek benzer durumlarda daha da genişleyebilir; işverenden, üretim aşamasında karşılaşılabilecek koronavirüs temas risklerinin azaltılmasına yönelik harcama yapması ya da işçi tarafından yapılan masrafları karşılaması beklenebilir¹⁵⁵⁵. Bu bakımdan, ilgili Yönetmelik hükmü, uzaktan çalışan ile işverenin mutabık kalmaması durumunda nasıl bir yol izlenmesi gerektiğini açıklığa kavuşturmaması bakımından eksik olup, bu eksiklik dikkate alınarak tekrar gözden geçirilmelidir¹⁵⁵⁶. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre, bu konuda hakkaniyet gereği işin yapılması nedeniyle

¹⁵⁵² **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 139; **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 50; **GÜVEN**, s. 46. Özdemir'e göre de her ne kadar ilgili Yönetmelik maddesi doğrultusunda tarafların ilgili konuyu iş sözleşmesinde diledikleri gibi düzenleyebilecekleri gibi bir anlam çıkmaktaysa da, bu düzenlemenin 6098 sayılı Kanunun 414. maddesi ile birlikte ele alınması gerekmektedir. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 25; Aynı yönde bkz. **GERÇEK**, s. 71. Üner'e göre de ilgili Yönetmelik maddesi uyarınca, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ile, görülmekte olan işin niteliğine göre tele çalışan tarafından yapılan masrafların hangilerinin “zorunlu gider” olarak sayılması gerektiği kararlaştırılabilecek; ancak 6098 sayılı Kanunun 414. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, bu giderlerin kısmen veya tamamen işçi tarafından karşılanmasına ilişkin bir anlaşma yapılamayacaktır. **ÜNER**, s. 129-130.

¹⁵⁵³ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 69; **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 50.

¹⁵⁵⁴ **BAYSAL**, Uzaktan Çalışma, s. 50.

¹⁵⁵⁵ **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 274.

¹⁵⁵⁶ **ÖZTÜRK İNAL**, s. 119; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1702; **KUTLU/UÇAR**, s. 297-298; **GÜVEN**, s. 49.

ortaya çıkacak elektrik, internet gibi giderlerden öncelikle işverenin sorumlu olması ve ilgili hükmün, üretime yönelik zorunlu giderlerden asıl sorumlunun işveren olduğunu ortaya koyacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir¹⁵⁵⁷. Zira işçi, işveren karşısında dezavantajlı konumdadır ve ürerim sürecinin maliyetlerini işveren kadar iyi tahmin edemeyecektir¹⁵⁵⁸.

Tele çalışma sözleşmesinin taraflarının, işin görülmesinden kaynaklanan giderlerin (örneğin, evde tele çalışan bakımından oluşabilecek ev giderlerinin) ücrete dâhil olduğunu kararlaştırmalarını engelleyici herhangi bir yasal düzenleme de bulunmamaktadır¹⁵⁵⁹. Ancak, tele çalışanın ücretin içinde kararlaştırılardan daha fazla gidere maruz kaldığını ispat etmesi durumunda, aşan kısım işverence karşılanmalıdır¹⁵⁶⁰. Bu giderlerin ücretin içinde kararlaştırılması elbette şart değildir. Ancak ev esaslı tele çalışmalarda, işveren işçinin evinde iş ile ilgili kullandığı eşya, araç ve gereçlerin amortisman giderlerini de karşılamalıdır¹⁵⁶¹. Bununla birlikte, uzaktan çalışanın (örneğin, evde tele çalışma modeliyle çalışan işçinin) işin ifası için gerekli olan kısmı aşan masraflarının da işverence karşılanması durumunda, bu ödemeler “sosyal yardım” olarak nitelendirilecektir¹⁵⁶². Örneğin, uzaktan çalışılan dönemde işin ifası için gerekli bilgisayar ve işin evde görülmesi sebebiyle artan internet, elektrik ve su masraflarının tamamını karşılayan işverenin, evde tele çalışanın bu kalemleri aşan farklı masraflarını da karşılaması söz konusuysa, bunlar sosyal yardım olarak kabul edilecektir.

6098 sayılı Kanunun 414. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, “Zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.”. Söz konusu madde hükmü karşısında, tele çalışmada malzemeyi işçinin de sağlayabileceğinin kararlaştırılabilmesinden farklı olarak,

¹⁵⁵⁷ ŞAKAR/ ERKAN ŞAHİN, s. 254; ERKAN ŞAHİN, s. 89; TUNÇ, s. 172-173.

¹⁵⁵⁸ TUNÇ, s. 163, s. 172-173.

¹⁵⁵⁹ Aydınöz’e göre, işin görülmesi sebebiyle doğan masraflara karşılık götürü bir tutarın ücrete dâhil olduğunun kararlaştırıldığı durumlarda, bu tutarın çıkarılmasından sonra geriye kalan asıl ücret, asgari ücretten az olmadıkça işveren için ek bir yükümlülük söz konusu olmayacaktır. AYDINÖZ, s. 134. Kılıç’a göre, elektrik ve kira gideri gibi kalemler de işçi ile imzalanan sözleşmede belirlenen ücretin içinde kabul edilebilir. Ancak bu uygulama, işverenin aşırı faydalanması sonucunu doğurmaması gerektirdiğinden, yalnızca elektik ve kira gibi makul ve olağan masraflar bakımından geçerli olmalıdır. KILIÇ, s. 815-817.

¹⁵⁶⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 234; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 123; CİVAN, s. 562.

¹⁵⁶¹ SOYSAL, s. 160.

¹⁵⁶² KARA, s. 44-45.

zorunlu giderlerin işçi tarafından karşılanacağını kararlaştırılması geçersiz olacaktır¹⁵⁶³. İş sözleşmesinin zayıf tarafını işçinin teşkil ettiği düşündüğünde, ilgili düzenlemenin isabetli olduğuna şüphe yoktur¹⁵⁶⁴.

bb. Konut Kullanım Bedeli Bakımından

aaa. Karşılaştırmalı Hukukta

Evde tele çalışmada işverenin “malzeme ve işin görülmesinden kaynaklanan giderleri sağlama borcu” bakımından en tartışmalı husus, işverenin evde tele çalışanın iş görme edimini evinde ifa etmesi sebebiyle herhangi bir “konut kullanım bedeli” vermekle yükümlü olup olmadığıdır.

Konunun, uluslararası hukuk sistemlerinde birbirinden farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Alman Hukukunda, konuya ilişkin olarak doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Alman doktrinindeki bir görüşe¹⁵⁶⁵ göre, işverenin evde tele çalışana işin görülmesi için evini kullanmasına karşılık bir bedel ödemekle yükümlü olduğunun kabul edilmesi, tele çalışandan gizlilik veya verilerin korunması sebebiyle çalışacağı yerin (odanın) üçüncü kişiler tarafından erişilemez hâle getirilmesini talep etmesine bağlıdır. Zira ancak bu durumda, § 670 BGB ve § 675 BGB maddeleri uyarınca orantılı kira, bir “masraf” anlamına gelmekte ve bu da işverene söz konusu masrafın karşılığında tele çalışana bir bedel ödeme yükümlülüğü yüklemektedir. Diğer bir ifadeyle, bu görüşe göre, işveren yararına evin bir bölümünün kullanılması işçiye her durumda kira gideri talep etme hakkı vermemekle birlikte, tele çalışanın iş görmek için ayırdığı yeri özel amaçlı kullanmasının önemli ölçüde sınırlanmış olması

¹⁵⁶³ ALP, Tele Çalışma, s. 833; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 45; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 195; KUTLU/UÇAR, s. 298; ÖZTÜRK İNAL, s. 116-117; FIRAT, s. 71-72; GÜVEN, s. 45. Zorlayıcı nedenlerin varlığı hâlinde uzaktan çalışmaya geçmek için işçinin onayının aranmayacağını düzenleyen Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m. 14/6 karşısında, başlangıçta yapılan sözleşmede yer almayan masraf ve giderlerin işverence ödenmemesi hâlinde, bu masraflara çalışan katlanmak zorunda kalacaktır. Ancak bu durumda bile, işin görülmesinden kaynaklanan zorunlu harcamaları TBK m. 414 gereği işverenin karşılaması gerektiğinden, işçi harcamanın iş ile ilişkisini ispatlaması koşuluyla giderlerinin ödenmesini talep edebilecektir. ÇÖPOĞLU, s. 32-33.

¹⁵⁶⁴ Aynı yönde bkz. CEYLAN, s. 439.

¹⁵⁶⁵ LIEDTKE, Werner, Computerrechts-Handbuch, 30. Ergänzungslieferung, Wolfgang KILIAN (Hrsg.), Benno HEUSSEN (Hrsg.), München, C.H. Beck, 2011, Rn. 139.

durumunda bu hakkın doğduğu kabul edilmektedir¹⁵⁶⁶. Doktrinde “işverenler için yeni bir ücret tuzağı”¹⁵⁶⁷ olarak da yorumlandığı görülen Alman Federal İş Mahkemesin 2004 yılına ait bir kararına¹⁵⁶⁸ konu olayda, satış temsilcisi olarak istihdam edilen ve daha önce haftanın dört günü gezici şekilde bir günü ise büroda çalışan davacı işçi bakımından, anılan bu bir gün için evde tele çalışma modeli uygulanmaya başlanmış; işçi bu uygulamanın başlamasından itibaren şirket merkezinde bir ofisi bulunmadığından, iş görme edimini saha satış faaliyetleri kapsamında kendi evindeki bir odada yürütmüştür. İşveren ise bilgisayar, faks, fotokopi makinesi ve ISDN bağlantısı gibi gerekli iletişim araçlarını işçiye ücretsiz olarak sağlamış; ayrıca dava tarihine kadar, gönüllülük esasına dayalı olarak kendisine aylık brüt 150 DM tutarında bir ödenek ödemiştir. Buna karşın, işçi binanın kullanımı için yan kira masrafları da dâhil olmak üzere temel kira tutarında tazminat talep etmiştir. § 670 BGB uyarınca genel olarak tanınan masrafların geri ödenmesi talebini, işçinin talebinin temeli olarak kabul eden Federal mahkemeye göre, telafi edilebilir bir mülkiyet fedakarlığı, çalışanın iş görme edimini yerine getirmek için kendi binasını kullanma imkânından (kısmen) feragat etmesi sonucunda oluşabilir. Diğer bir ifadeyle Alman Federal İş Mahkemesi de işverenin tele çalışana konut kullanım bedeli ödemekle yükümlü olduğunun kabulü bakımından belirleyici faktör olarak, işverenin menfaati doğrultusunda evin tele çalışan tarafından özel kullanımında önemli bir kısıtlama olmasını esas almıştır¹⁵⁶⁹.

Alman doktrininde yer alan diğer bir görüşe göre, evde tele çalışan evinde aynı zamanda bir ofis alanı sağladığından, bu alanın kullanımı için orantılı bir kira (konut kullanım) bedeli üzerinde anlaşılmalıdır¹⁵⁷⁰. Yine benzer yönde olan ve işverenin işçiyle toplu bir meblağ üzerinde anlaşması gerektiğini ileri süren bir başka görüşe¹⁵⁷¹

¹⁵⁶⁶ ALP, Tele Çalışma, s. 833-834; AYDINÖZ, s. 148-149.

¹⁵⁶⁷ GROBYS, Marcel, “Home-Office: Neue Vergütungsfälle für Arbeitgeber”, NJW-Spezial, Heft 2, 2004, s. 83.

¹⁵⁶⁸ BAG, 14. 10. 2003- 9 AZR 657/02, <https://lexetius.com/2003,3594> (ET. 20.04.2023).

¹⁵⁶⁹ Almanya’da Rheinland-Pfalz Vergi Mahkemesi (Finanzgericht)’nin bir kararına (4 K 1270/09) konu olan olayda, işveren ile işçisinin haftada birkaç gün belirli saatler arasında evde bir çağrı merkezi çalışanı olarak görev yapması konusunda anlaşmışlar; mahkemenin de işçinin evindeki bir çalışma odasının vergi dairesi tarafından “işletme gideri” kapsamında görülmesi gerektiği yönünde karar verdiği görülmektedir. Bu bakımdan evde çalışanların *ev kirasının çalışma odasına düşen miktarını*, yine bu odanın enerji, temizlik ve donanım payı için yaptıkları harcamaları işverenden talep edebilecekleri ifade edilmektedir. SEÇKİN, s. 66.

¹⁵⁷⁰ RÜCKER, Anm. 14.

¹⁵⁷¹ BENKERT, s. 306; VOGELSANG, § 164, Rn. 41.

göreyse, işveren ev ofisin kurulmasından sorumludur ve prensip olarak ilgili masrafları da üstlenmelidir. Bu masraflar ise geniş yorumlanmalı ve yalnızca mobilya ve bilgisayar satın alma masraflarını değil, aynı zamanda kira ödemelerinin bir kısmı da dâhil olmak üzere elektrik ve ısıtma masraflarını da kapsamalıdır¹⁵⁷². Alman Hukukundaki konuya ilişkin bir başka görüş¹⁵⁷³ ise, işverenin konut bedeli vermekle yükümlü olup olmayacağının her bir somut vakada ayrıca incelenmesi ve bu inceleme yapılırken işçinin seyahat (işe gidiş-geliş) süresinden ve seyahat masraflarından da tasarruf edip etmediğinin dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır.

Alman hukukunda yer alan konuya ilişkin diğer bir görüşe¹⁵⁷⁴ göreyse, işveren kural olarak evde tele çalışana konut kullanım bedeli ödemekle yükümlü olmamalıdır. Zira ilgili görüşe göre, aksinin kabulü çıkarlarla uyumlu görünmemektedir. Nitekim tele çalışma sözleşmesi, tek taraflı olarak işverene fayda sağlayan bir anlaşma değildir, aynı zamanda işçinin yer ihtiyacını telafi eden avantajlar da sunmaktadır (seyahat masrafları, zaman tasarrufu vb.). Ayrıca, tartışmalı olan bu konu özelinde, pandeminin neden olduğu özel durumlar haricinde, işverenin çalışana tek taraflı olarak tele çalışma modeliyle çalışma talimatı veremeyeceği, yani işçiyi tek taraflı iradesiyle tele çalışma yapmaya zorlayamayacağı da dikkate alınmalıdır. Alman doktrinde yer alan farklı bir görüş ise, işçinin evde tele çalışma yapacağının iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olması durumunda, işverenin gerekli iş araç ve malzemelerini sağlamanın yanı sıra kira, ısıtma ve elektrik masraflarını da orantılı olarak üstlenmesi gerektiğini savunmaktadır¹⁵⁷⁵.

Doktrindeki bir başka görüşe¹⁵⁷⁶ göreyse, burada menfaat alanları arasında bir ayırım yapılmalıdır. Öyle ki, işçiyle yapılan özel bir anlaşma ve işçi için tanınabilir avantajlar olmaksızın, yalnızca işveren için maaliyet tasarrufu sağlanması amacıyla evde tele çalışma modeli uygulanıyorsa, işverenin konut kullanım bedeli ödemekle

¹⁵⁷² Aynı yönde bkz. **FAAS**, Rn. 23.

¹⁵⁷³ **KLOCKE, Daniel / HOPPE, Sophia**, “Der Anspruch auf essenzielle Arbeitsmittel”, Heft 10, NZA-RR 2022, s. 519.

¹⁵⁷⁴ **HOFMANN, Felix**, “Arbeitsschutzrechtliche Erfordernisse bei Telearbeit und Mobiler Arbeit im Vergleich”, Heft 6, ARP 2022, s. 164.

¹⁵⁷⁵ **BARREIN, Anton**, “Das Recht des Arbeitnehmers auf Homeoffice”, Heft 16, NZA 2022, s. 1091. Heinkel’e göreyse, tele çalışma sözleşmesi yapılırken konut kullanım bedeline ilişkin bir anlaşma yapılmamış ise, iş görme ediminin ifası için kendi evini kullanan evde tele çalışan yerel kira (ortsübliche Miete) tutarından buna dâhil olan kâr payı düşülerek hesaplanacak masrafların geri ödenmesini talep edebilir. **HEINKEL**, § 201, Rn. 16.

¹⁵⁷⁶ **KOLLMER**, Rn. 47.

yükümlü olduğu kabul edilmelidir. Buna karşın, evde tele çalışma talebi işçiden gelmişse veya işçi örneğin işe gidip-gelme masrafı gibi masraflarından açıkça tasarruf ediyorsa, işverenin bu yönde bir yükümlülüğü olmadığı düşünülmelidir. Yine tele çalışma sözleşmesinin tarafları arasındaki menfaat alanları arasındaki ayrımı esas alan bir başka görüşe göre, işin yürütülmesinin çalışanın evine taşınması ağırlıklı olarak işverenin çıkarına ise, işveren işçiye işlevsel bir işyeri sağlamalıdır¹⁵⁷⁷. Bu görüşe göre, işçinin kirada oturması hâlinde, işveren tele çalışana orantılı bir konut kullanım bedeli ödemelidir. Tele çalışanın maliki olduğu binaları kullandığı durumdaysa, konut kullanım bedeli talebi, ev sahibinin emsal kârı ve sabit oranlı bakım giderleri düşüldükten sonra bulunacak yerel kira değerine dayanacaktır.

Alman Hukukunda olduğu gibi, Fransız Hukukunda da işverenin evde tele çalışana bir konut kullanım bedeli vermesi gerekip gerekmediği tartışma konusu olmuştur. Konuya ilişkin açık düzenlemenin yokluğunda, Fransız Temyiz Mahkemesi tele çalışmanın işverenin talebiyle yapılması durumunda, işle ilgili masraflara ve bu kapsamda işçinin evini kullanma bedeline de işverenin katlanması gerektiği yönünde içtihat geliştirmiştir¹⁵⁷⁸. Karara konu olayda, Nestle Waters pazarlama ve dağıtım şirketinin bölge ve sektör sorumluları bulunmakta olup; bu işçiler çalışma saatlerinin bir bölümünü gezici olarak, kalan kısmını ise evlerinde ve işveren tarafından sağlanan teknolojik ekipman ile ifa etmektedir. Bölge sorumlularının ücretlerine, masraflara ek olarak, işin bir kısmını evlerinde ifa etmeleri sebebiyle bir *“konut kullanım tazminat kalemi”* eklenmiş olmasına rağmen kendileri için bu şekilde bir kalem eklenmemiş olan sektör sorumluları tazminat talebiyle dava açmıştır. Temyiz mahkemesi ise konuyu öncelikle *“eşit davranma ilkesi”* bakımından ele almış ve farklı mesleki kategorilere mensup olmalarına rağmen her iki grubun da evlerinin bir bölümünü ofise dönüştürmek zorunda kaldıklarından bölge sorumluları ile sektör sorumlularının söz konusu olay bakımından aynı durumda olduklarını tespit etmiş; ayrıca, işverenin bu işgali telafi etmek için ödenek verilmesini sadece bölge sorumluları için öngörmüş olmasından kaynaklanan muamele eşitsizliğini meşrulaştırabilecek herhangi bir objektif nedene dayanmadığına karar vermiştir. Bununla beraber, konuya ilişkin olarak

¹⁵⁷⁷ RICHARDI/MASCHMANN, § 87, Rn. 201f.

¹⁵⁷⁸ Cour de Cassation, Chambre Sociale, 7.04.2010, No. 08-44.865, 08-44.866, 08-44.867, 08-44.868, 08-44.869, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000022086673/> (E.T. 20.04.2023). Söz konusu karar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. AYDINÖZ, s. 149; ERGÜNEŞ EMRAÇ, s. 1426.

söz konusu kararda, işverenin talebi üzerine işçinin konutunun mesleki amaçla işgalinin (kullanımının), işçinin özel hayatına müdahale teşkil ettiği ve iş sözleşmesinin genel şemasına girmediği; işi kendi evinde ifa etmeyi kabul etme zorunluluğu bulunmayan işçinin, işverenin bu yöndeki talebini kabul etmesi durumunda işverenin karşılığında hem tele çalışmaya konu işin görülmesinden doğacak masrafları karşılaması hem de evin kullanılmasına karşılık belirli bir tazminat miktarını ödemesi gerektiği ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi ilgili mahkeme kararında, işverenin evde tele çalışana konut kullanım bedeli verme yükümlülüğü, yalnızca tele çalışma teklifinin işveren tarafından gelmesi durumunda kabul edilmiştir. Bununla beraber, yine söz konusu kararda belirtildiği üzere, işçinin evinin bir bölümünün mesleki faaliyetlerin icrası için kullanılacağı iş sözleşmesi yapılırken biliniyor ise, bu durum iş sözleşmesinin genel ekonomisi içinde mutlaka dikkate alınacak bir husus olup, evin işin ifası için kullanımı özel bir tazminata yol açmamaktadır.

İşçinin evindeki bir odayı çalışma odası veya arşiv olarak kullanması nedeniyle tazminat almaya hakkı olup olmadığı, İsviçre Federal Mahkemesi'nin 2019 yılında verdiği bir kararında¹⁵⁷⁹ da tartışma konusu olmuştur. Karara konu olayda, işverenin şirketinde 2014 yılından beri geçici olarak çalışmakta olan işçi, kendisine işveren tarafından uygun bir çalışma yeri tahsis edilmediğinden, bir odasını tamamen iş amaçlı ayırmış ve aynı zamanda arşiv olarak kullanmıştır. İşçi, 12.08.2016 tarihinde Zurzach Bölge Mahkemesi'ne başvurarak işverenin kendisine 20.417,95 CHF artı faiz ödemesini talep etmiştir. İşveren ise 31.10.2016 tarihli cevap ve karşı davasında, davanın reddini talep etmiş ve çeşitli iş materyallerinin ve dosyalarının teslim edilmesini istemiştir. İşçi, 02.02.2017 tarihli cevap ve karşı davasında, talebini 27.542,95 CHF artı faize yükseltmiştir. İş Mahkemesi, 23.10.2017 tarihli kararıyla talebi kısmen onamış; işverenin işçiye, net 13.110,50 CHF ve 2.925 CHF artı faiz, fazla mesai ücreti ve işçinin özel odasının ofis/arşiv olarak kullanılması nedeniyle 1.425 CHF tazminat ödenmesine hükmetmiştir. Bu karara karşı işveren tarafından yapılan temyiz başvurusu, Aargau Kantonu Yüksek Mahkemesi tarafından 18.07.2018 tarihli kararla reddedilmiş ve karar onanmıştır. İşveren temyiz başvurusunda, Federal

¹⁵⁷⁹ Bundesgericht (Federal Mahkeme), 23.04.2019, Arrêt 4A_533/2018. Bkz. https://www.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/aza/http/index.php?highlight_docid=aza%3A%2F%2F23-04-2019-4A_533-2018&lang=de&type=show_document&zoom=YES& (E.T. 20.04.2023).

Yüksek Mahkeme'den alt mahkemelerin kararlarını tümüyle iptal etmesini ve davalının davasını reddetmesini talep etmiştir.

İşveren, davalı işçi ile arasındaki yazılı iş sözleşmesinde herhangi bir “*ofis ya da arşiv kirası*” kararlaştırılmamış olmasına karşın, alt mahkemelerin tazminata hükmetmesinden şikâyetçi olmuştur. Alt mahkeme ise söz konusu tazminat talebini, Art. 327a OR (İsviçre Borçlar Kanunu) maddesine dayandırmıştır. Öyle ki söz konusu madde uyarınca, “*İşveren, işyeri dışında bir yerde çalışılması durumunda, geçim için gerekli masraflar da dâhil olmak üzere, işin ifası sırasında zorunlu olarak yapılan tüm masrafları çalışana geri öder.*”.

Federal Mahkeme ise kararında, davalının çalışma odası ya da arşiv olarak kullandığı odayı home office (evde tele çalışma) modeliyle ifa edeceği işi için kiraladığını iddia etmemesine rağmen işverenin işçiye çalışmasına uygun bir yer tahsis etmediğini ve bu durumda, evdeki çalışma altyapısının her hâlükârda mesleğin icrası için gerekli olduğunu; alt mahkemenin, davacı tarafından kendisine uygun bir işyeri sağlanmadığı gerekçesiyle davalı işçiye tazminat ödenmesine hükmetmesinin federal hukuka aykırı olmadığını; ayrıca, mevcut davada odanın sadece bir çalışma odası olarak değil, aynı zamanda bir arşiv olarak da kullanıldığının tartışmasız olduğunu ifade etmiştir. Söz konusu Federal Mahkeme kararı doğrultusunda, İsviçre Hukukunda, işverenin işçiye çalışma yeri tahsis ettiği müddetçe konut kullanım bedeli ödemekle yükümlü olmadığı; buna karşın, bu şekilde bir yer tahsis etmemişse söz konusu yükümlülüğünün bulunduğu açıktır¹⁵⁸⁰.

bbb. Türk Hukukunda

¹⁵⁸⁰ Ayrıca belirtmek gerekir ki, söz konusu Federal Mahkeme kararında, işçinin evini hem iş görme edimini ifa etme hem de özel amaçla kullanması, işçinin iş seyahati için kendi özel aracını kullanmasına benzetilmiştir. **KUTLU/UÇAR**, s. 299. Gerçekten, ilgili kararda “...Dolaylı olarak işverene fayda sağlayan harcamalar yapılmıştır. Bu durum, Art. 327b OR'da açıkça düzenlenen iş seyahatleri için özel araç kullanımı ile karşılaştırılabilir. Bu nedenle, alt mahkemenin, davacının kendisine uygun bir işyeri sağlamadığı gerekçesiyle davalıya tazminat ödenmesine hükmetmesi federal hukuka aykırı değildir. Ayrıca, bu davada odanın sadece bir çalışma odası olarak değil, aynı zamanda bir arşiv olarak da kullanıldığının tartışmasız olduğu unutulmamalıdır.” ifadesine yer verilmiştir. Söz konusu kararda, işverenin konut kullanım bedeli ödemesi bakımından karşılaştırılabileceği belirtilen Art. 327b OR'de ise, “İşçi, işverenle mutabık kalarak, işveren tarafından ya da kendisi tarafından sağlanan bir motorlu aracı işinde kullanırsa, iş için kullanımına uygun olarak aracın işletilmesi ve bakımı için yapılan olağan masraflar kendisine geri ödenir.

İşçi, işverenin rızasıyla motorlu bir aracı kendisi temin ederse, aracın kamusal masrafları, sorumluluk sigortası primleri ve aracın aşınma ve yıpranması için uygun tazminat da iş için kullanımıyla orantılı olarak kendisine ödenir.” ifadelerine yer verilmiştir.

Karşılaştırmalı hukukta olduğu gibi hukukumuzda da işverenin evde tele çalışana herhangi bir kira (konut kullanım) bedeli ödemekle yükümlü olup olmadığı konusu tartışmalıdır. Zira hukukumuz bakımından ev esaslı tele çalışmada, işçinin özel alanı olarak kabul edilen evinin bir kısmı esasında işverene tahsis edilmekte, ancak tahsis edilen bu yer için işverenin herhangi bir ödeme yapmasına ilişkin yasal bir yükümlülük bulunmamaktadır¹⁵⁸¹. Buna karşın geride bıraktığımız pandemi döneminde yapılan bir anket çalışmasında¹⁵⁸², kendilerine “*Uzaktan çalışmanın dezavantajları nedir?*” sorusu yöneltilen katılımcılardan 85’i, soruyu “*işveren tarafından yapılmakta olan aynı ve nakdi ödemelerin kesilmesi (yemek ücreti, yol ücreti, prim, vb.)*” olarak yanıtlamış ve ayrıca verilen cevaplarda “*elektrik, su, diğer giderler gibi aylık masrafların bu sebeple arttığı ve çalışma ortamının uygun olmaması sebebiyle uzaktan çalışmanın devam etmesi durumunda başka bir eve çıkacağını, dolayısıyla kira bedelinin artacağını*” belirtmiştir. Katılımcıların verdiği bu cevap ise, doktrinde, uzaktan çalışmada her ne kadar işverenlerin çalışmanın evde yapıldığından bahisle masrafları üstlenme konusunda istekli görünmeseler de ortaya çıkan işin niteliğine özgü elektrik, internet gibi giderlerin yanı sıra kira bedelinin de en azından belirli bir bölümünü karşılamaları gerektiği şeklinde yorumlanmıştır¹⁵⁸³.

Doktrinde yer alan hâkim görüşe¹⁵⁸⁴ göre, Alman hukukunda yer alan ve işçinin evinin bir odasının veya bölümünün özel amaçlı kullanımının sınırlandırılması¹⁵⁸⁵

¹⁵⁸¹ ERDAYI, s. 1231.

¹⁵⁸²İlgili anket çalışması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s.1685 vd.

¹⁵⁸³ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1701-1702.

¹⁵⁸⁴ ALP, Tele Çalışma, s. 834; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 195; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 70; ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 28; KUTLU/UÇAR, s. 299-300; TOMBAŞ, s. 310; ÜNER, s. 130-131. Ergüneş Emrağ’a göre, bu konuda tele çalışma talebinin kimden geldiği de önemsizdir. Zira aksinin kabulü hâlinde, örneğin tele çalışma talebinin işçiden gelmesi durumunda, işverenin evin bir bölümünü yalnızca iş için tahsis edip özel kullanıma kapamasında da işçiye herhangi bir bedel ödememesi gerekir. Ancak bu durum, yalnızca talebin işçiden gelmesi sebebiyle işyerinin masraflarının işçiye yüklenmesi anlamına gelir, ki bu kabul edilemez. ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1427. Şanlı’ya göre, işin işçinin evinde görülmesi durumunda bir konut kullanım bedeli talep edilebilmesi için evdeki özel amaçlı kullanımda bir kısıtlama olup olmadığı önem arz etmesine karşın, bu konuda somut ve objektif bir ayırım yapılması imkânsıza yakındır. Her işçinin evinde özel kullanıma elverişli oda sayısı ve alanın da aynı olmadığı dikkate alındığında, böyle bir durumda herhangi bir ayırma gidilmeksizin işverence makul bir kullanım bedeli ödenmesi isabetli olacaktır. ŞANLI, s. 67. Seçkin’e göre, evin bir bölümünün işin görülmesi için sınırlandırılmış olması hâlinde, işverenin konutun kullanımına karşılık uygun bir bedel ödemekle yükümlü olacağı; böyle bir sınırlandırmanın yapılmadığı durumlardaysa, işverenin konut kullanım bedeline dolaylı olarak katlanması gerektiği kabul edilmelidir. SEÇKİN, s. 201.

¹⁵⁸⁵ Söz konusu sınırlama işverenin işçiye açıkça bildirimde bulunması sonucu olabileceği gibi, fiilen de ortaya çıkabilir. Diğer bir ifadeyle, evde tele çalışanın özel konutunu kullanması işin niteliği gereği

koşuluyla işverenin evde tele çalışana kira bedeli ödemesi gerektiğini ileri süren görüş, hukukumuz bakımından da benimsenmelidir. Zira karşılıklı menfaatlerin dengelenmesi bakımından da en uygun çözümü, bu uygulama sağlayacaktır. Nitekim evde tele çalışanın evinde yapılacak bu sınırlandırma ile bir yandan işveren çeşitli giderlerden belirli oranlarda kurtulmakta, diğer yandan işçi de özel kullanımına ait konutunu belirli oranlarda işyeri faaliyetlerine tahsis etmektedir. Bu durum ise işverenin, tele çalışanın kira bedelinin belirli bir kısmına katlanmasını gerektirmektedir¹⁵⁸⁶. Zira aksi durumda, işveren işyerinin masraflarını evde tele çalışana yükletmiş olacaktır¹⁵⁸⁷. Buna karşın, evde tele çalışanın iş görme edimini evinde ifa etmesi, evinde işin görülmesine ayrılmış kısmın özel amaçla kullanılması bakımından herhangi bir sınırlama doğurmuyor ise işverenin konut kullanım bedeli ödeme yükümlülüğünden de söz edilemeyecektir.

Doktrinde yer alan aksi görüşe göreyse, evde tele çalışanın evinde bu şekilde bir ayırım yapılması gerekmeksizin ve ayrıca taraflar arasında aksinin kararlaştırılmamış olması koşuluyla, işverenin çalışana uygun bir konut kullanım bedeli vermekle yükümlü olduğu kabul edilmelidir¹⁵⁸⁸. Nitekim 6098 sayılı Kanunun 413. maddesinin işçinin kendi malzemesini kullanması durumunda işverenin işçiye uygun bir karşılık vermekle yükümlü olduğunu öngören 2. fıkrası, evde tele çalışmada konut kullanım bedeli bakımından bu şekilde yorumlanmalıdır¹⁵⁸⁹. Diğer bir ifadeyle, evde tele çalışanın iş görme edimini gerçekleştirmek için mekânsal olarak evini kullanması da bir nevi kendi malzemesini kullanmasıyla eş değer kabul edilmelidir. Doktrinde yer alan benzer yöndeki bir başka görüş ise 6098 sayılı Kanunun 414. maddesinin 1.

fiilen sınırlanıyorsa, işverenin bu yönde bir talimat vermiş olması aranmaksızın, tele çalışanın kira bedelinin belirli bir kısmını karşılaması gerektiği kabul edilmelidir. **ALP**, *Tele Çalışma*, s. 834; **KUTLU/UÇAR**, s. 300. Beytar'a göre, dijital çalışma bakımındansa bu çalışmanın yapısı gereği internetin olduğu her yerde işçinin çalışması beklendiğinden, evin kullanımına ilişkin bir gelirin belirlenmesinden ziyade, işçinin evinin kullanılmasının zorunlu olduğu hâllerde işçiye uygun bir bedel verilmesi isabetli olacaktır. Örneğin, dijital çalışmada zaman zaman kullanılan ve işçinin yanında taşınması beklenmeyen 3D yazıcı ya da hologram sistemleri gibi araçların kullanıldığı durumlarda, bu araçların kullanımı sebebiyle işçinin evinde çalışmak zorunda olması ve bunların evde özel yaşamı kısıtlaması hâlinde, evin kullanımına ilişkin bir bedelin ödenmesi tartışılabilir. **BEYTAR**, s. 283.

¹⁵⁸⁶ **KUTLU/UÇAR**, s. 299-300.

¹⁵⁸⁷ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1426.

¹⁵⁸⁸ **AYDINÖZ**, s. 150. Kılıç'a göre de uzaktan çalışmada, çalışanın kira bedeli de dâhil birtakım düzenli masrafların ücretin içinde ödeneceği kararlaştırılabilir. **KILIÇ**, s. 816.

¹⁵⁸⁹ **SEÇKİN**, s. 201. Ergüneş Emrağ'a göre ise işverenin ilgili kanun düzenlemesinde öngörülen yükümlülüğüne en uygun çözüm yolu, evde tele çalışana konut kullanım bedeli verilmesi için tele çalışma talebinin kimden geldiğine bakılmaksızın, evde iş için ayrılan kısmın işçinin özel kullanımına kapatılıp kapatılmadığının aranmasıdır. **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1427.

fıkrasına dayanmakta ve konut kullanım bedelini de işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama olarak kabul etmekte; bu kapsamda işverenin konut kullanım bedeli ödemesi için evin bir bölümünün işe özgülenmesi ve hatta o bölümün iş dışında kullanımının önemli ölçüde sınırlandırılması koşulunun aranmaması gerektiğini ileri sürmektedir¹⁵⁹⁰.

Kanımızca tartışmalı olan bu konu bakımından, her somut olay kendi içinde değerlendirilmelidir. Konuya ilişkin tartışmaların sonuçlandırılması bakımından akla gelebilecek ilk çözüm yolu, işçinin tele çalışma modeliyle çalışabilmek amacıyla konut değiştirmesi durumunda, işverenin oluşacak kira farkına katlanması gerektiğinin kabulü olabilir. Ancak burada, hem konut değişikliğinin ve dolayısıyla kira bedelinin yükselmesinin tele çalışma yapılabilmesinin gereği olduğunun ispatı çok güç olacak hem de işçinin uzaktan çalışmakta olduğu yer olan evin mülki olup olmamasına ilişkin bir ayırım yapmak hakkaniyete uygun düşmeyecektir. Çalışmamızda daha önce de belirttiğimiz üzere, işverenler bu istihdam modeli sayesinde çalışma yerine ilişkin masraflardan kısmen veya tamamen kurtulmaktadır. Kanaatimizce bu masrafların işçinin üzerine bırakılması da yerinde olmayacağından burada çözüm yolu olarak, Alman Hukukunda da benimsenen, *“tele çalışanın iş görmek için ayırdığı yeri özel amaçlı kullanmasının önemli ölçüde sınırlandırılmış olması”* kriterine başvurulması ve bu sınırlamanın olup olmadığına göre ikili bir ayrıma gidilmesi gerektiği; böyle bir sınırlamanın mevcudiyeti hâlinde, işverenin orantılı bir konut kullanım bedeli ödemekle yükümlü olacağı kabul edilmelidir.

3. Koruma ve Gözetme Borcu

a. Genel Olarak

İşverenin çalışmamızda ele aldığımız diğer yükümlülüklerinin yanı sıra, tele çalışanı koruma ve gözetme yükümlülüğü de bulunmaktadır. Esasen işverenin bu

¹⁵⁹⁰ GERÇEK, s. 74-75. Yıldırım’a göre de 6098 sayılı Kanunun 414. maddesi kıyasen uzaktan çalışma sözleşmelerine uygulanmalı; işçinin katlandığı internet ve telefon aboneliklerinin, elektrik giderlerinin, mevcut internet paketinin genişletilmesine ilişkin masrafların yanı sıra *ofis kirası* da işveren tarafından karşılanmalıdır. YILDIRIM, s. 167. Doktrinde aksi yönde yer alan bir görüşe göre, işçi, uzaktan çalışmasa dahi barınma ihtiyacını gidermek için masraf altına girecek olup bu masrafların işveren tarafından karşılanması beklenemez. Zira işçinin iş görme ediminden bağımsız harcamalarının işverene yükletilmesi, işverenin bu konudaki sorumluluğunun sınırlarını ortadan kaldıracaktır. Bkz. GÜVEN, s. 48-49.

yükümlülüğü, tüm işçiler bakımından geçerli olmakla birlikte, 6098 sayılı Kanunun 417. maddesinin 1. fıkrasında, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zara görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” şeklinde düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun sınırını, dürüstlük ilkesi belirlemektedir¹⁵⁹¹. Buna karşın, söz konusu madde hükmünde yer alan “işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen” ifadesinin, işin geleneksel anlamdaki işyeri dışında görüldüğü tele çalışma bakımından nasıl yorumlanacağı önem teşkil etmektedir. Nitekim öğretide de ilgili maddede öngörülen yükümlülüğün, yalnız işyeri ile sınırlı tutulmasının isabetli olmadığı; bunun yerine “iş ilişkisi içinde” veya “iş organizasyonu içinde” şeklinde kaleme alınmasının çok daha isabetli olacağı belirtilmiştir¹⁵⁹². Kanımızca da tele çalışan bakımından ilgili hükmün, işverenin tele çalışanın dâhil olduğu iş organizasyonu kapsamında dürüstlük ilkesinin gerektirdiği önlemleri almakla ve bu ilkeye uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü olduğu şeklinde yorumlanması yerinde olacaktır.

İşverenin tele çalışanı koruma ve gözetme borcu kapsamında, tele çalışanın hem iş sağlığını ve güvenliğini hem de özel hayatının gizliliği ve kişisel verilerini korunmasını sağlama yükümlülükleri mevcuttur.

b. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Bakımından

aa. Genel Olarak

¹⁵⁹¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 367-368; GÜNAY, s. 373; ÜNER, s. 133. İlgili hükümde yer alan “dürüstlük” ifadesinin, 4722 sayılı Kanunun 2. maddesi anlamında bir dürüstlük (objektif iyi niyet) olarak değil de yasa tasarısında, madde gerekçesinde ve mehz İsviçre Borçlar Kanununun 328. maddesinin 1. fıkrasında yer aldığı şekilde “ahlaka uygunluk” (moralitê) olarak anlaşılması gerektiği yönünde ayrıca bkz. SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 419; GÜZEL, Aİ/UGAN ÇATALKAYA, Deniz, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında Ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, MÜHFAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, Özel Sayı 2014, s. 58.

¹⁵⁹² ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 368; GÜNAY, s. 373; ÇÖPOĞLU, s. 34.

İş sözleşmesinin kişisel niteliğinden doğmuş bir borç olan ve işverene yüklenen çalışanların iş sağlığını ve güvenliğini sağlama borcu, özellikle Covid-19 pandemisi sonrasında daha çok gündeme gelmiştir. Zira bu dönemde işverenler normal zamanda almaları gereken tedbirlerden farklı tedbirler de almak zorunda kalmışlardır. İşyerindeki ortak yerlerin kullanımının yasaklanması veya sınırlandırılması, işçilerin fiziksel temastan kaçınma ve sosyal mesafeye uyulmasına ilişkin bilgilendirilmesi, dezenfektan gibi temizlik malzemelerinin temin edilmesi gibi durumlar, alınan bu tedbirlere örnek verilebilir¹⁵⁹³.

Görüldüğü gibi, uzaktan çalışanlara kıyasla iş görme borcunu fiziken işyerinde ifa eden işçiler bakımından işverenin bu yükümlülüğünü ifa etmesi daha kolaydır. Ancak bu durum, aşağıda da ele alınacağı üzere uzaktan çalışan bakımından işverenin söz konusu yükümlülüğünün bulunmadığı veya ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir¹⁵⁹⁴. Nitekim doktrinde Covid-19 pandemisi döneminde geçici süreyle yapılan evde çalışmalara yönelik olarak, işverenin uzaktan çalışanın iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak amacıyla işçiye uzaktan eğitim¹⁵⁹⁵ verebileceği ve dikkat edilmesi gereken hususlarda mail gönderebileceği kabul edilmiştir¹⁵⁹⁶.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında düzenlenmiştir. Öyle ki, 6331 sayılı Kanunun 4. maddesi ve 6098 sayılı Kanunun 417. maddesinin 2.

¹⁵⁹³ KUTLU/UÇAR, s. 280.

¹⁵⁹⁴ BAYSAL, Uzaktan Çalışma, s. 47; ÇİL, s. 265; CISTAK, s. 81; PEHLİVAN, s. 260; ÜNER, s. 125; YAYVAK NAMLI, s. 222; ÇÖPOĞLU, s. 64. Yabancı hukuk sistemlerinde de işverenin uzaktan çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirildiği görülmektedir. İlgili düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZTÜRK İNAL, s. 101 vd.

¹⁵⁹⁵ Uzaktan eğitim, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinin 1 fıkrasının (g) bendinde “iletişim teknolojileri aracılığıyla elektronik ortamda gerçekleştirilen eğitim faaliyetleri” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, ilgili Yönetmeliğin 12. maddesinin 7. fıkrasında, işyerinde “ilk defa verilecek temel eğitimler hariç” olmak üzere çalışanlara tekrar verilecek temel eğitimlerin, işveren tarafından işe ve işyerine özgü içeriğin hazırlanması ve gerekli uzaktan eğitim yönetim sisteminin sağlanması hâlinde, uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilebileceği öngörülmüştür. İlgili düzenlemelerden anlaşıldığı üzere, ilk defa verilecek eğitimler bakımından uzaktan eğitim yöntemi uygun bulunmamıştır. Bu bakımdan daha önce işyerinde çalışmaya ilişkin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almış bir işçinin, pandemi nedeniyle tele çalışmaya geçişinde bu çalışmaya ilişkin olarak alacağı iş sağlığı ve güvenliği eğitimi uzaktan eğitim yöntemiyle verilebilecek olmasına karşın, ilk defa tele çalışma sözleşmesi ile işe başlayan işçi bakımından bu eğitim uzaktan verilemeyecektir. Kanaatimizce iki tür tele çalışma bakımından da ilk eğitimin yüz yüze verilmesinde ve işçinin bu eğitimi aldığı belgelendirilmesine ihtiyaç vardır. Zira pandemi nedeniyle işyerinde çalışmadan evde tele çalışmaya geçişte de ilk defa işe başlayan tele çalışana benzer şekilde, işçinin evdeki tehlikeler ve kullanacağı iş araçlarının taşıdığı riskler konusunda bilgilendirilmesi gerekir.

¹⁵⁹⁶ ALP, Corona Günlerinde, s. 130-131; GÜÇLÜ, s. 105. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uzaktan eğitim hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. EKMEKÇİ/KÖME AKPULAT/AKDENİZ, s. 132.

fıkrasında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tüm önlemleri almak zorunda olduğu ifade edilmektedir. 6331 sayılı Kanun kural olarak tüm çalışanlara ve işyerlerine uygulanma esasını benimsemekte olduğundan, bu Kanunun gerek klasik iş sözleşmelerine gerekse tele çalışma sözleşmesi gibi atipik iş sözleşmelerine uygulanacağı şüphesizdir¹⁵⁹⁷. Diğer bir ifadeyle, işçinin sağlığının ve kişiliğinin korunmasına ilişkin yasal düzenlemeler, uzaktan çalışanlar için de geçerli olacaktır¹⁵⁹⁸. Zira 6331 sayılı Kanunun genel gerekçesinde “...Zira işçi artık yeni teknoloji sayesinde gerektiğinde evinden çalışabilmektedir. Ayrıca gelişmiş ülke örneklerinde de görüldüğü üzere “işçi” kavramından çok “çalışan” kavramı öne çıkmaktadır. Bir mesleğin icrası sırasında işten kaynaklanan ve herhangi bir ayırma tabi tutulmadan risklere karşı çalışanların tamamının sağlığının ve güvenliğinin sağlanması gerekmektedir.” ifadelerine yer verildiği görülmektedir¹⁵⁹⁹. Özetle belirtmek gerekirse, tele çalışmada işin geleneksel anlamda işyeri dışında görülmesi, işvereni “çalışan” sıfatını haiz olan tele çalışanlar bakımından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünden kurtarmayacak ancak işverenin bu konudaki sorumluluğunun kapsamını belirleyici bir işlev görecektir¹⁶⁰⁰.

Her ne kadar yukarıda ifade ettiğimiz gibi işverenin tele çalışana yönelik olarak da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu mevcut olsa da çalışma yerini genellikle işçinin belirlediği uzaktan çalışmada, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer yükümlülüklerinin ifasının, ilgili yükümlülüklerin asıl işyerindeki ifasıyla birebir aynı olmasını beklemek hayatın olağan akışına aykırıdır¹⁶⁰¹. Nitekim, 4857 sayılı Kanunda da uzaktan çalışma

¹⁵⁹⁷ ÖZER, İSG, s. 206; KARA, s. 104.

¹⁵⁹⁸ KUTLU/UÇAR, s. 281.

¹⁵⁹⁹ 6331 sayılı Kanunun genel gerekçesi için bkz. <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekceler/is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-genel-gerekce/1> (E.T. 03.07.2023).

¹⁶⁰⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 138; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 230; ÖNCÜ, s. 97. 6331 sayılı Kanunun 22. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.”. İlgili maddede yer alan koşulların bulunması durumunda işverenler için öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğüne ilişkin düzenlemelerde yer alan “50 ve daha fazla çalışan” ifadesi dikkate alındığında, uzaktan çalışanların da bu sayıya dâhil edileceğinin; işverenin tüm iş organizasyonu uzaktan çalışmakta ve uzaktan çalışmaya ilişkin mevcut yasal düzenlemelerde bu yönde bir hüküm bulunmuyor olsa dahi, işverenin yine söz konusu kurulu oluşturmakla yükümlü olduğunun kabulü gerekir. GERÇEK, s. 121-122.

¹⁶⁰¹ ÖZDEMİR, Uzaktan Çalışma, s. 89; ÖNCÜ, s. 97.

ilişkisinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğüne yönelik özel bir düzenleme getirilmiştir.

4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, “İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle 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.”. İlgili madde hükmü ile, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alması gereken birtakım tedbirler açıkça sayılmış ve böylelikle, işverenin sırf işçinin uzaktan çalışması sebebiyle bu yükümlülüklerden kurtulamayacağı isabetli bir biçimde ortaya konulmuştur¹⁶⁰². Ayrıca ilgili hüküm, uzaktan çalışanın ruh sağlığının korunması gerekliliğini de içerdiği yönünde yorumlanmalıdır¹⁶⁰³. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 12. maddesi de, “İşveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanları bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.” hükmünü içermektedir¹⁶⁰⁴. Görüldüğü üzere ilgili Yönetmelik maddesi, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin uzaktan çalışan işçinin işverenin alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin 6. fıkra hükmünün tekrarı niteliğindedir¹⁶⁰⁵. İlgili yasal düzenlemelerde, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini

¹⁶⁰² Aynı yönde bkz. ÖNCÜ, s. 98-99.

¹⁶⁰³ UGAN ÇATALKAYA, Evden Çalışma, s. 146. Örneğin, Covid-19 pandemisi döneminde AstraZeneca Türkiye, işçilerinin sağlık gözetimini yapmak amacıyla hijyen kitleri dağıtmış olmasının yanı sıra motivasyon amaçlı yüz yogası, doğru beslenme ve evde spor eğitimleri ile psikolojik destek programları da düzenlemiştir. GERÇEK, s. 108. İşverenin dijital (tele) çalışmada işçiyi psikososyal risklerden korumak için başvurabileceği yöntemlere şunlar örnek verilebilir: İşçinin çalışma saatine sınırlar koyulması ve onun düzenli çalışma ve dinlenme süreleri içeren bir programa uymaya teşvik edilmesi, iş ekipmanının iş bittiğinde ortadan kaldırılabilmesi şeklinde bir tasarlama yapılması, zamanlayıcılardan yararlanılması, ulaşılama haklarına riayet edilmesi, işçiye çalışma arkadaşları ve yöneticilerle verimli bir şekilde bağlantı kurmalarına yardımcı olacak araç ve yazılımların sağlanması, işçiye potansiyel psikososyal riskler ve ruhsal hastalıklara karşı hangi desteklere nasıl ve nereden erişebilecekleri konusunda eğitim ve bilgi verilmesi, sağlıklı ve güvenilir bir şekilde iş görebilmelerini teşvik edici programlar geliştirilmesi. YAYVAK NAMLI, s. 255-257.

¹⁶⁰⁴ Yıldırım’a göre, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine dair işyeri dışında çalıştıkları yerde alması gerekli önlemlere ilişkin olarak Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde düzenleme yapılması; işçiye bu hususta bazı yükümlülükler getirilmesi ve önlemlerin uygulanması konusunda işverenlerle iş birliği yapılması düşünülebilir. YILDIRIM, s. 68.

¹⁶⁰⁵ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 34; KUTLU/UÇAR, s. 282; ALTUN, s. 88-89; YAYVAK NAMLI, s. 237. Gerçek’e göre ilgili Yönetmelikte 4857 sayılı Kanunda yer alan konuya ilişkin ifadelerin tekrarlanmış olması, söz konusu Yönetmeliğin kendisinden beklenen ayrıntıyı ve uzaktan çalışmaya özgü olası problemlere çözüm niteliğinde kapsayıcı bir düzenlemeyi karşılayamadığını göstermektedir. GERÇEK, s. 107. İlgili hükmün yeni bir iş sağlığı ve güvenliği mekanizması getirmeyip, 6331 sayılı

sağlama yükümlülüğüne yönelik olarak yalnızca “işin niteliği”nin dikkate alındığı görülmektedir.

Söz konusu düzenlemelerin 6331 sayılı Kanun kapsamında işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer yükümlülüklerini kaldırıp kaldırmadığı doktrinde tartışma konusu olmuştur. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, uzaktan çalışmanın niteliği gereği işveren, 6331 sayılı Kanunda öngörülen yükümlülüklerin tamamından değil, yalnızca 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrasında ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 12. maddesinde açıkça belirtilen yükümlülüklerden sorumludur¹⁶⁰⁶. İlgili görüş uyarınca, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından işverenin çalışma ortamındaki kontrol ve etkisinin azlığının, işverence işçiye daha fazla bilgilendirilme yapılarak telafi edilmesi temel kural olarak benimsenmeli; özellikle de ev esaslı tele çalışmada işverenin işçiye koruma ve gözetme borcu kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü, işçiye daha çok bilgilendirme yükümlülüğüne indirgenmelidir¹⁶⁰⁷. Çerçeve Anlaşmanın “Sağlık ve Güvenlik” başlıklı 8. maddesinde de işverenin tele çalışanı işletmenin iş sağlığı ve güvenliği politikası ve özellikle görsel ekran ünitelerine ilişkin gereklilikler konusunda bilgilendireceği ve tele çalışanın da bu güvenlik politikalarını doğru uygulamakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

Kanunda düzenlenen işverenin yükümlülüklerini tekrarlar nitelikte olduğu yönündeki görüş için ayrıca bkz. **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, 1713; **GÜRKAN**, s. 417. Yıldırım’a göre, ilgili Yönetmelikte, 4857 sayılı Kanundan farklı olarak işverenin hangi sürelerde ne sıklıkla eğitim verme yükümlülüğünün bulunduğu, sağlık gözetimi sağlarken ne tür önlemlerin alınması gerektiği, sağlanacak ekipmanların yapılacak işin niteliğine göre hangi standartlarda olması gerektiği gibi daha somut ve detaylı hususlara yer verilerek işçi bakımından daha güvenceli bir düzenleme getirilmelidir. **YILDIRIM**, s. 202. Gerek 4857 sayılı Kanundaki gerekse Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer alan bu düzenlemelerin, uzaktan çalışmaya özgü iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri öngörmediği ve 6331 sayılı Kanundaki düzenlemeleri tekrarlar nitelikte olmaları nedeniyle, doktrinde haklı olarak eleştiri konusu olduğu yönünde ayrıca bkz. **ÇÖPOĞLU**, s. 64.

¹⁶⁰⁶ **ÖZTÜRK İNAL**, s. 107; **GÜÇLÜ**, s. 95.

¹⁶⁰⁷ **ÖZTÜRK İNAL**, s. 108. Aynı yönde bkz. **EYRENCİ**, Tele Çalışma, s. 209; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 132. Güney Erdoğmuş’a göre de uzaktan çalışma ilişkisinde işverenin alması gereken önlemler, daha çok eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğü kapsamında devam etmektedir. **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 121. Aksi yöndeki görüşe göreyse, 6331 sayılı Kanunun işverene iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü getiren açık hükmü karşısında, işverenin sorumluluğunu bilgilendirmeye indirmek isabetli değildir. Bkz. **TOMBAŞ**, s. 322. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde işverenin uzaktan çalışana bilgi verme yükümlülüğünün genel tedbirler arasında düzenlenmiş olmasının yerinde olmadığı ve ilgili çalışma biçiminde şeffaflık ve belirlilik açısından büyük öneme sahip olan bilgi verme yükümlülüğünün Kanun ya da Yönetmelik hükümlerinde ayrı bir başlık altında düzenlenmesinin isabetli olacağı yönünde bkz. **GÜRKAN**, s. 409. Özellikle işçinin izole olmasını önlemek amacıyla alınacak önlemler konusunda uzaktan çalışan işçiye hem bilgi verilmeli hem de konu hakkında kendisine danışılmalıdır. **GÜRKAN**, s. 418.

Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göreyse, ilgili yasal düzenlemeler işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer yükümlülüklerini kaldırmamakta olup, işveren işin niteliğine göre işçiye iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun makine, ekipman, araç ve gereç vermek, gerektiği takdirde sağlık raporu almadan işçiye işe başlatmamak ve mesleki eğitim almayan işçiye iş vermemek, iş kazalarını ya da meslek hastalıklarını süresinde Kuruma bildirmekle yükümlü olmaya devam etmektedir¹⁶⁰⁸. Doktrinde yer alan benzer bir görüşe göre, bu düzenlemelerde kanun koyucunun uzaktan çalışanın işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini tahdidi olarak saydığı düşünülebilir ise de kanun koyucunun asıl amacı bu olmayıp, işveren yapılan işin ve işin yapıldığı yerin gerektirdiği ve dürüstlük kuralı çerçevesinde kendisinden beklenen tüm iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ifayla sorumludur¹⁶⁰⁹. Buna karşın, işveren uzaktan çalışmanın niteliği gereği yerine getirme olanağına sahip bulunmadığı önlemleri almakla yükümlü olmayacaktır¹⁶¹⁰. Kanımızca, kanun koyucunun ilgili düzenlemeleri kaleme alırkenki iradesi, uzaktan çalışan işçinin işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini tahdidi olarak saymak olsa idi bunu “yalnızca”, “sadece” gibi ifadeleri de ilgili maddelere eklemek yoluyla açıkça belirtebilirdi. Söz konusu yasal düzenlemelerde ise bu şekilde ifadeler mevcut olmamakla birlikte, “gibi”, “ve benzeri” şeklinde ifadelere de yer verilmemiş olması da ilgili hükümlerin örneklendirmeler yapılarak geniş yorumlanamayacakları anlamına gelmeyeceği gibi; ayrıca bu düzenlemelerde, işverenin “sağladığı ekipmanla ilgili” iş güvenliği önlemlerini alacağını belirtmesi, işverenin yükümlülüğünün bunlarla sınırlı olduğu anlamına da gelmemektedir. Zira işin görüldüğü ortam, çalışma yerindeki aydınlatma ve işçiye sağlanan sandalye gibi malzemelerin ergonomik ayarlarından elektrik tesisatına ve hatta kullanılan kimyasal maddelerin ev hanesi üzerinde bırakabileceği muhtemel etkilere kadar bir alan, iş

¹⁶⁰⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 237; ALTUN, s. 89; AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 283; YAYVAK NAMLI, s. 237-238; AKBIYIK, Uzaktan Çalışma, s. 317; ÇÖPOĞLU, s. 64.

¹⁶⁰⁹ KARA, s. 105.

¹⁶¹⁰ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 293. Tombaş’a göre de evde tele çalışmada işverenden mümkün olduğu ölçüde gerekli tedbirleri alması ve gerekli denetimleri yapması beklenmektedir. TOMBAŞ, s. 319. İşverenin “evde tele çalışmanın niteliği gereği yerine getirme olanağına sahip olmadığı önlemler haricindeki” tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olduğu; bu kapsamda, tele çalışma yapılan yerin havalandırmasından kaynaklı sorunlardan, kullanılan elektronik aletlerin çıkarabileceği yangın riskinden ve işçinin sürekli aynı pozisyonda çalışmasına bağlı olan ergonomik tehlikelerden korunma amacıyla önlem alması gerektiği yönünde ayrıca bkz. ÜNER, s. 125-126.

sağlığı ve güvenliği kapsamındadır¹⁶¹¹. Dolayısıyla, işveren uzaktan çalışan işçisine karşı da gereken tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür¹⁶¹².

İşverenin işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu, özellikle evde tele çalışma bakımından ayrıca değerlendirilmelidir. Zira evde tele çalışmada, işverenin düzenleme ve işçiyi doğrudan denetleme olanağı ortadan kalkmaktadır¹⁶¹³. Evde tele çalışmada da işveren evde tele çalışma modeliyle çalışan işçisine yönelik olarak üzerine düşen işçinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmesi¹⁶¹⁴, işçiye temin edilen araç gereçlerin kontrolü, bakımı ve onarımı da dâhil tüm önlemleri uygun zamanda ifa etmelidir¹⁶¹⁵. Bununla beraber bu çalışma biçiminde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin üçüncü kişileri de etkilediği göz önünde bulundurulduğunda, ev esaslı tele çalışan işçi de alınan bu önlemlere uymakla yükümlüdür¹⁶¹⁶. Gezici tele çalışmada ise işverenin iş sağlığı ve güvenliği, geçmişten beri işverenin işyeri dışında çalışan işçiler bakımından sorumluluğu konusunda uygulanan ilkelere göre belirlenmektedir¹⁶¹⁷. Diğer bir ifadeyle, işveren geleneksel anlamda işyeri dışında çalışan herhangi bir işçinin iş sağlığı ve güvenliğini ne şekilde sağlıyorsa, mobil tele çalışan işçisinin iş sağlığını ve güvenliğini de aynı şekilde sağlamakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışanın iş sağlığı ve güvenliğinin ne şekilde sağlanacağı hususu, pandemi döneminde normal döneme oranla daha çok gündeme gelmiştir. Zira işçi evde tele çalışma modeliyle çalışsa dahi, Covid-19 virüsüne yakalanma riskinden tamamen kurtulmamaktadır. Bu bakımdan, özellikle bu dönemde, işverenin işçilerin sağlığı ile ilgili olarak periyodik takip sistemi kurması ve virüse yakalanarak hastalanan işçiyi

¹⁶¹¹ ÖZDEMİR, s. 35; ALTUN, s. 91; YAYVAK NAMLI, s. 248.

¹⁶¹² Alman Hukukunda da ArbStättV (İşyerleri Yönetmeliği) her ne kadar “*mobil çalışma*” olarak adlandırılan uzaktan çalışma modelini kapsam dışı bırakmış olsa da, doktrindeki hâkim görüş ArbSchG’nin (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun) genel hükümlerinin bu çalışma biçimi için de geçerli olduğu yönündedir. Bununla beraber, ilgili Yönetmelik, yalnızca BİT aracılığıyla çalışma yeri (homeoffice ve mobil çalışma hariç, yalnızca BİT yoluyla dijital çalışmada) için uygulanır ve bu model için dahi yalnızca ilk risk değerlendirmesi, bilgilendirme ve ekranlı iş istasyonlarına ilişkin düzenlemeler ile sınırlıdır. YAYVAK NAMLI, s. 234-235.

¹⁶¹³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 236.

¹⁶¹⁴ Konunun toplu iş sözleşmelerinde de düzenlendiği görülmektedir. Örneğin, Alcatel Lucent bünyesinde yapılan toplu iş sözleşmesinin “*Sağlık ve Güvenlik*” başlıklı 7. maddesinde, tüm yeni tele çalışanlara, evde tele çalışma bağlamında “*işyerinde sağlık ve güvenlik*” konulu bir eğitim verileceği ve bunlara tele çalışmaya başlamadan önce, görsel ekran üniteleri hakkında bir bilgi notu verileceği düzenlenmiştir.

¹⁶¹⁵ ÖNCÜ, s. 98.

¹⁶¹⁶ TOMBAŞ, s. 319.

¹⁶¹⁷ ÖNCÜ, s. 98.

uzaktan çalışma modeliyle dahi çalıştırmaması gerektiği ifade edilmektedir¹⁶¹⁸. Ayrıca, ülkemizde olduğu gibi ulusal sağlık sistemine ilişkin verilerin toplandığı e-nabız sistemi benzeri elektronik ortamlarda depolanan sağlık çıktılarının belirli periyotlarla işyeri hekimine ulaştırılmasının istenmesinin, işverenin işçinin sağlık gözetimini yapma yükümlülüğüne bir çözüm olabileceği belirtilmektedir¹⁶¹⁹. Doktrinde, bir başka çözüm yolu olarak ise sağlık gözetiminin dışarıdan alınacak hizmet yoluyla (OSGB/Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi'nden hizmet alarak) yerine getirilebileceği ileri sürülmüştür¹⁶²⁰.

bb. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Tele Çalışanın Denetlenmesi

aaa. Genel olarak

İşverenin uzaktan çalışan işçi bakımından iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun kapsamına, şüphesiz bu konudaki tedbirlere uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğü de girmektedir¹⁶²¹. İşçinin uzaktan çalışma modeliyle çalışması, bu konudaki denetim yükümlülüğünün ifasını zorlaştırmakta olsa da bertaraf etmemektedir¹⁶²². Diğer bir ifadeyle, tele çalışmada da işverenin denetim yükümlülüğü

¹⁶¹⁸ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1703; KUTLU/UÇAR, s. 281

¹⁶¹⁹ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1714; KUTLU/UÇAR, s. 281. İşverenin uzaktan çalışan işçiden, mevzuatta öngörülen süreler içerisinde veya işyeri hekiminin gerekli görmesi hâlinde, daha sık denetime gelmesini talep etmesinin; hatta işverenin hem sağlık gözetimi hem de denetleme yükümlülüğünün bir görünümü olarak, işyeri hekiminin de uzaktan çalışan işçiyi ziyaret edebileceğinin kabul edilmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. GÜÇLÜ, s. 109. Bu yöntemin uygulanabilir olmasına karşın, bu sistemlerden alınabilecek bilgilerin kısıtlı olduğuna yönelik eleştirisi için ayrıca bkz. YAYVAK NAMLI, s. 245.

¹⁶²⁰ Yurt sınırları dışında dijital çalışanlar bakımından da çalıştıkları ülkede bu hizmeti veren birimler ile işverenin anlaşması sonucunda, işveren sağlık gözetimi yükümlülüğünü yerine getirebilecektir. YAYVAK NAMLI, s. 245-246.

¹⁶²¹ PEHLİVAN, s. 260. Tele çalışma gibi işverenin doğrudan gözetim ve denetiminin bulunmadığı esnek çalışma biçimlerinde, işverenden bu çalışma biçimleriyle çalışanlar da dâhil tüm çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının istenmesinin ve bu bakımdan sorumlu tutulabilmesinin, işverenin gözetme borcuyla değil, edimden bağımsız koruma yükümlülüğü ile açıklanabileceği yönündeki görüşü için bkz. AYDINLI, Koruma Yükümlülükleri, s. 150.

¹⁶²² ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1431; KARA, s. 106. Alman Hukukunda da işverenin ve işletmenin çeşitli temsilcilerinin, devletin ve özerk iş sağlığı ve güvenliği kurumlarının temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini gerçekleştirebilmelerinin, tüm işyerlerine doğrudan erişim olanaklarının varlığına bağlı olduğu; bu kapsamda yalnız merkez ofislere değil, aynı zamanda ev içi alanlarda bulunan tele çalışma yerlerine (ev ofislerde) de erişim sağlanması gerektiği ifade edilmektedir. WEDDE, Telearbeit, Rn. 494.

sürmekle birlikte, bu denetim sınırlı bir hâl almakta ve fiziksel olmaktan çıkıp siber boyuta taşınmaktadır¹⁶²³.

Uzaktan çalışmada işverenin denetim güçlüğü, özellikle evde tele çalışmada kendisini göstermektedir. Zira bu tele çalışma modelinde iş, işçinin özel hayatının da geçtiği bir mekânda ifa edilmekte ve dolayısıyla özel hayatın gizliliği ve konut dokunulmazlığına ilişkin anayasal güvenceler ile işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü ve işyerini denetlemeye yönelik yasal düzenlemeler çatıştığından hukuksal bir sorun ortaya çıkmaktadır¹⁶²⁴.

bbb. Tele Çalışanın Denetlenmesine İlişkin Düzenlemeler

aaaa. Karşılaştırmalı Hukukta

Evde tele çalışmada, işverenin denetim yükümlülüğünü gerçekleştirmesi bakımından tele çalışanın bu denetim kapsamında evine erişime izin vermekle yükümlü olup olmadığı hem karşılaştırmalı hukukta hem de yerel hukukumuzda tartışma konusu olmuştur. Nitekim hukukumuzda olduğu gibi, Alman hukukunda da konut dokunulmazlığı anayasal güvence altındadır. Öyle ki Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasasının (Grundgesetz) 13. maddesinin 1. fıkrasında, konutun dokunulmaz olduğu; 2. fıkrasında, arama emrinin yalnızca hâkim tarafından veya yakın tehlike durumunda kanunda öngörülen diğer organlar tarafından verilebileceği ve yalnızca kanunda öngörülen şekilde yapılabileceği belirtilmiştir. Art. 13 Abs. 1 GG karşısında, evde tele çalışmada işçinin evine genel bir erişim hakkından söz etmek mümkün değildir¹⁶²⁵. Bu bakımdan, tele çalışanın çalışma yerine erişim hakkının

¹⁶²³ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 293; UGAN ÇATALKAYA, Evden Çalışma, s. 141.

¹⁶²⁴ CİVAN, s. 563; KUTLU/UÇAR, s. 286-287. Bazı dijital (tele) çalışanların hasta olmalarına rağmen çalışmaya devam etmek için mücadele etmelerini ifade eden ve tıbbi olarak “*Presenteizm*” adı verilen durumlarla karşılaşılabilmektedir. Örneğin, dijital çalışan hasta olmasına rağmen hastalık izni kullanmamaktadır. Bu durumda dahi işçinin çalışmaya devam etmesine ilişkin teklifin, açık veya örtülü şekilde işverenden de gelmesi mümkündür. Özellikle de evde dijital çalışmada işçi, nasılsa evde olduğu için çalışmaya zorlanabilmektedir. Bu bakımdan işçinin hastalık hâlinde dinlendirilmemesi, hastalık izni almasının engellenmesi veya bu izni kullanmaya teşvik edilmesi, işverenin işçiyi koruma borcuna aykırılık oluşturur. YAYVAK NAMLI, s. 225-226.

¹⁶²⁵ İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm taraflar için eşit şekilde uygulanacak olan geniş kapsamlı sözleşmelerin dahi, işçinin iradesine karşı uygulanabilecek geri alınamaz bir erişim hakkı yaratmayacağı; aksine, işçinin zımni veya sözleşmeye dayalı rızasını, ikamet hakkını kullanarak istedikleri zaman geri çekebileceği yönünde bkz. WEDDE, Telearbeit, Rn. 516.

sınırları tartışma konusu olmuş ve bu tartışmanın odağında da evde tele çalışmaya konu işin görüldüğü yer (ev) yer almıştır¹⁶²⁶.

Alman doktrinde yer alan bir görüşe göre, tele çalışanlar, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili denetimleri prensipte kabul etmeleri durumunda, üçüncü kişilere evlerine erişim hakkı verebilirler. İşveren ve işyeri temsilcisi, tele çalışanla yapılacak anlaşma ile ev tele-çalışma yerlerini (ev ofisleri) ziyaret edebilecek ve denetleyebilecek ve de böylece örneğin iş sağlığı ve güvenliği veya veri koruma alanındaki görevlerini yerine getirebileceklerdir¹⁶²⁷. Ancak, erişime ilişkin bir anlaşma yapılması durumunda, bu anlaşmada erişimin sınırları ve zamanları açıkça belirtilmeli; erişim esansında yapılacak kontroller yalnız işin gerektirdiği ölçüler içinde gerçekleştirilmeli ve tele çalışanın özel hayatına taşmamalıdır¹⁶²⁸. Örneğin, tele çalışanın çalışma saatlerinde gerçekleştirilmek istenen bir erişim bakımından, işçinin özel hayatının gizliliği ve korunmasına ilişkin hakkı, işyeri temsilcilerinin erişim taleplerinin önüne geçecektir¹⁶²⁹.

Yukarıda belirtilen görüşe göre, yazılı bir anlaşmanın yokluğundaysa, erişim hakkının varlığı tele çalışmanın başlamasıyla veya münferit durumlarda (örneğin dairelere ekipman kurulumu ve bakımı için) erişim hakkı verilmesiyle kabul edilecektir. Öyle ki, ev esaslı tele çalışanlar işverenin iş organizasyonunun bir parçası olarak nitelendirilebilecek işyerleri olarak kabul edilen evlerinde çalıştıklarından, iş hukuku düzenlemeleri burada da tıpkı merkezi işyerlerinde olduğu gibi uygulanabilir. Bu nedenle çalışanlar bir yandan tüm yasal düzenlemelere uymakla, diğer yandan da işverenin yasal olarak yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için aldığı önlemleri kabul etmekle yükümlüdürler. İşverenin merkezi alanda yasal iş sağlığı ve güvenliğini uygulaması, işyerinin doğrudan kontrolü ile ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır ve bu da ilk etapta tehlikeleri tespit etmesini ve ortadan kaldırmasını mümkün kılar. Çalışanlar evlerindeki tele işyerlerinde (tele çalışma yerlerinde)

¹⁶²⁶ Komşu ofis veya uydu ofis gibi paylaşımlı işyerlerinin (tele merkezlerin) söz konusu tartışmalara konu olmaması ise bunların herhangi bir özel konut içinde kurulmuş olmaları durumunda dahi, üçüncü şahısların varlığı nedeniyle dışarıya açık olmalarından kaynaklanmaktadır. **WEDDE**, *Telearbeit*, Rn. 495. Alman Hukukunda işverenin işçinin çalıştığı yeri kontrol etme yetkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **YİĞİT**, s. 148-150. Alman Hukukunda işçinin evinde gerçekleştirilecek denetimlere ilişkin tartışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. **YAYVAK NAMLI**, s. 262.

¹⁶²⁷ **WEDDE**, *Telearbeit*, Rn. 504. İşverenin sözleşmeyle eve erişim hakkını şart koşması gerektiği yönünde ayrıca bkz. **BENKERT**, s. 307.

¹⁶²⁸ **YİĞİT**, s. 149.

¹⁶²⁹ **WEDDE**, *Telearbeit*, Rn. 508.

çalışıyorlarsa, işverene yasal sorumluluğu çerçevesinde işyerinde olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğini sağlama fırsatı vermelidirler. Bu nedenle, çalışanın kendi evindeki tele çalışma yerlerinde çalışmaya başlaması, sağlık ve güvenlikle ilgili denetimlere ve işyeri temsilcilerine erişim hakkı tanınmasına (zımnen) rıza göstermesi anlamına gelir. Ayrıca söz konusu görüşe göre, üçüncü kişilerin sahip olduğu erişim yetkisi sebebiyle tele çalışanın işi gördüğü ev ofisin maruz kaldığı mahremiyet kaybı, bu yerin işyerine kurumsal entegrasyonunun bir sonucu ve tele çalışma biçiminin kendine özgü bir özelliğidir. Bu bakımdan, işçinin erişimi reddetmesi durumunda, bunun hukuki sonucunun tele çalışmanın sona ermesi olacağı kabul edilmelidir¹⁶³⁰.

Doktrinde yer alan bir başka görüş tarafından ise, işveren ile işçi arasında bu hususta özel bir kararlaştırma olmadıkça işverenin ev esaslı tele çalışan işçisinin evine erişim sağlayamayacağı ve bu yönde bir kararlaştırma olsa dahi işverenin işçinin evinde gerçekleşebilecek tüm tehlikelere karşı kalıcı bir etkisini olmayacağı belirtilmektedir¹⁶³¹. Bu sebeple, işverenin genel bir risk değerlendirmesi¹⁶³² yapması ve uzaktan çalışan işçisini iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirmesi hususlarına daha çok ağırlık verilmiş, diğer bir ifadeyle işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, organizasyonel yükümlülükler ile bilgilendirme yükümlülüklerine indirgenmiştir¹⁶³³. Nitekim işverenin tele çalışanın evine erişim hakkı olsa dahi tüm “ev içi” tehlikelere karşı kalıcı bir aracı olmadığı belirtilmektedir¹⁶³⁴. Ayrıca, böyle bir uygulamanın “işverenin çalışma yeri üzerindeki

¹⁶³⁰ WEDDE, Telearbeit, Rn. 506-507.

¹⁶³¹ GÜNTHER/BÖGLMÜLLER, s. 187; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1711, KUTLU/UÇAR, s. 285; ÖZTÜRK İNAL, s. 105.

¹⁶³² İşverenin, uzaktan çalışan işçileri bakımından ayrı bir risk değerlendirmesi yapmasının ve bunun için kuracağı ekipte uzaktan çalışanlara mümkün olduğunca yer vermesinin, hatta seçilecek kişilerin uzaktan çalışan olmasına ilişkin bir zorunluluğun aranmasının isabetli olacağı yönündeki görüşü için bkz. BALKIR GÜLEN, s. 108. Risk değerlendirmesi yapılması için işverenin oluşturmakla yükümlü olduğu ekipte uzaktan çalışan işçileri temsil edecek işçilerin de bulunması gerektiği; hatta, uzaktan çalışmanın yapılacağı yerlerin işverenin otoritesi altındaki (geleneksel) işyerinden gerek riskler gerekse bu risklere karşı alınacak önlemler bakımından çok farklı olması sebebiyle, işverenin bu konuda ayrı bir ekip oluşturmasının isabetli olacağı yönündeki benzer görüşü için ayrıca bkz. GÜÇLÜ, s. 100; Uzaktan çalışmanın bir kafe veya kütüphane gibi kamuya açık alanlarda gerçekleştirildiği durumlarda yapılacak risk değerlendirilmesinde, işverenin ilgili mekânlara müdahale edemeyeceğini kabul ederek bu değerlendirmeyi yapması ile işçiyi yönlendirmesi, eğitmesi ve kendisine gerekli imkânları sağlaması gerektiği yönünde ayrıca bkz. GERÇEK, s. 120. Tele çalışmada örneğin, çalışanın iş hayatı-özel hayat dengesinin ortadan kalkması ve işçinin her an ulaşılabilir durumda olmasından dolayı stres ve buna bağlı psikolojik sağlık sorunları oluşabilecektir. İşverence bu riskin ortadan kaldırılması için çalışma ve dinlenme sürelerinin sözleşme ile kesin olarak belirlenmesi yoluna gidilmesi bir çözüm yolu olarak değerlendirilebilir. ÇÖPOĞLU, s. 69.

¹⁶³³ AYDINLI, İşyeri ve İşletme, s. 184.

¹⁶³⁴ GÜNTHER/BÖGLMÜLLER, s. 187.

daha az kontrolünün ve etkisinin, daha fazla bilgi ile telafi edilmesi” gerektiği şeklindeki temel kurala uygun olduğu ifade edilmektedir¹⁶³⁵.

bbbb. Uluslararası Belgelerde

Konuya 184 sayılı Tavsiye Karar ile Çerçeve Anlaşmada da yer verildiği görülmektedir. İlgili Tavsiye Kararının 8. maddesinde, gizliliğe saygı çerçevesinde ulusal yasa ve uygulamalar ile uyumlu olacak şekilde, evde çalışmaya ilişkin hükümleri uygulamakla görevli iş müfettişlerinin veya diğer görevlilerin, evin veya işin yapıldığı diğer özel tesislerin bazı bölümlerine girmelerine izin verilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Çerçeve Anlaşmanın 8. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, *“Yürürlükteki sağlık ve güvenlik hükümlerinin doğru uygulandığını doğrulamak için işveren, işçi temsilcileri ve/veya ilgili yetkililer, ulusal mevzuat ve toplu sözleşmelerin sınırları dâhilinde tele-çalışma yerine erişim hakkına sahiptir. Tele çalışanın evde çalışması durumunda, bu erişim önceden bildirim ve kendisinin onayına tabidir. Tele çalışan, denetim ziyaretleri talep etme hakkını haizdir.”*¹⁶³⁶. ETUC tarafından hazırlanan Çerçeve Anlaşmaya ilişkin kılavuzda da ilgili hükme ilişkin olarak, evin mahremiyetinin Avrupa Birliği'ne üye olan tüm devletlerde anayasal bir değere sahip olduğu ve müzakereler sırasında bu değer karşısında tele çalışmada işin görüldüğü eve erişim konusunun nasıl çözüleceği konusunda çok fazla tartışma yaşandığı; çözüm

¹⁶³⁵ KRIEGER/RUDNIK/POVEDANO PERAMATO, s. 479; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1711. Alman doktrininde, işverenin evde tele çalışanın çalışacağı evi organize etmekle ve tele çalışanın da bu konuda işverenle iş birliği yapmakla yükümlü olduğuna ve işverenin sözleşmeyle eve erişim hakkını da şart koşması gerektiğine ilişkin görüşler de mevcuttur. Bkz. BENKERT, s.306-307.

¹⁶³⁶ İlgili düzenleme ile işçinin özel hayatına ve konut dokunulmazlığına haksız bir müdahalenin önüne geçilmiştir. Özellikle evde tele çalışmada işçinin özel hayatı ve çalışma yaşamı arasındaki sınır belirsizleştikten, işveren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak yapacağı denetimlerden evvel işçinin onayını almalı ve işçiye bildirimde bulunmalıdır. TOMBAŞ, s. 320, s. 315. Söz konusu hükmün, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin doğru uygulanmasını temin etmek amacıyla risk değerlendirilmesi yapılırken de uygulama bulacağı kabul edilmelidir. ÖZER, İSG, s. 219. İlgili Anlaşma maddesiyle öngörülen önceden bildirim ve onay koşulu, evde yapılan uzaktan çalışmalarda işverenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından uygunluğu denetleme sorumluluğunu ne şekilde yerine getireceği sorununa yönelik olarak çözüm getirilmesi noktasında fayda sağlamaktadır. TERZIOĞLU/KAHRAMAN USTA, s. 1532. Söz konusu Anlaşma hükümleri dikkate alındığında, evde hizmet sözleşmesi ile çalışanların ve dijital (tele) çalışanların, klasik iş sözleşmesi ile çalışan işçiler gibi iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin kapsamında olduğu görülmektedir. Ancak dijital çalışmanın kendine özgü niteliği gereği, mevzuat hükümlerinin uygulanmasında güçlükler çıkabilmektedir. Bu durumda yapılması gereken, işverenin üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmesi için iş sağlığı ve güvenliği kurallarının dijital çalışmanın niteliğine göre uyarlanarak uygulanmasıdır. YAYVAK NAMLI, s. 227.

olaraksa, işveren, işçi temsilcileri ve ilgili makamların, yürürlükteki sağlık ve güvenlik hükümlerinin doğru bir şekilde uygulandığını doğrulamak amacıyla işyerini denetleme imkanına ve işveren ile temsilcilerinin ve/veya ilgili yetkililerin tele çalışma yerine erişim hakkına sahip olduklarının kabul edildiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, ilgili Anlaşma maddesinde yer alan hüküm kılavuzda da yinelenerek, tele çalışanın evde çalışması durumunda bu yere erişimin işçiye önceden bildirim yapılmış olmasına ve rızasının alınmış olmasına bağlı olduğu belirtilmiştir¹⁶³⁷.

Yukarıda verilen bilgiler dikkate alındığında, geleneksel anlamda evde çalışmaya ilişkin Tavsiye Kararda yer alan düzenleme ile Çerçeve Anlaşmada yer alan düzenlemenin uyuşmadığı görülmektedir. Zira Tavsiye Kararda, geleneksel anlamda evde çalışanların iş müfettişleri ve diğer yetkililerin iş gördükleri konuta erişimlerine izin vermeleri, kendileri için adeta bir yükümlülük olarak öngörülmüştür. Ayrıca, ilgili Kararın 22. maddesinin 2. fıkrasında, evde çalışan işçinin ailesinin ya da kamunun güvenliği veya sağlığı için yakın ve ciddi bir tehlike olması durumunda, bir iş müfettişi veya diğer kamu görevlisince ve durumu düzeltmek için uygun önlemler alınıncaya kadar evde çalışmasının yasaklanması gerektiği düzenlenmiştir.

Karşılaştırmalı hukukta yer alan toplu iş sözleşmelerinde de konuya ilişkin olarak ve genellikle işçinin konutuna erişim bakımından işçinin rızasının aranacağı yönünde düzenlemeler yer almaktadır¹⁶³⁸. Örneğin, Lüksemburg'da 2006 yılında yapılan toplu iş sözleşmesinin “Sağlık ve Güvenlik” başlıklı 12. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığını denetleyebilmek için, işverenin, güvenlik görevlisinin ve/veya yetkili Lüksemburg makamlarının, mevzuat ve toplu sözleşmelerin sınırları içinde ve bu sözleşmenin 11. maddesinin gizlilikle ilgili hükümlerine uygun olarak tele çalışma yapılan yere erişim hakkına ve tele çalışanın da bir denetim ziyareti talep etme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Yine Lüksemburg'da 2020 yılında yapılan toplu iş sözleşmesinin 9. maddesinde de tele çalışanın işletmenin iş sağlığı ve güvenliği servisinden, güvenlik ve sağlık temsilcisinden veya iş ve maden müfettişliğinden bir denetim ziyareti talep etme hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir.

¹⁶³⁷ ETUC interpretation guide, s. 20-21.

¹⁶³⁸ AYDINÖZ, s. 212.

Karşılaştırmalı hukukta yapılan toplu iş sözleşmelerinde, tele çalışanın evine erişim için rızasını arayan düzenlemelerin yanı sıra, tele çalışana erişim izni verme yükümlülüğünü öngören düzenlemeler de bulunmaktadır. Örneğin, Almanya’da Deutsche Telekom ile Ver.di arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin “*Ev-içi çalışma yerine erişim*” başlıklı 8. maddesinin 1. fıkrasında, tele çalışanın dönüşümlü tele çalışmanın yapılacağı yerin kurulmasından önce, işverene veya işveren tarafından yetkilendirilen kişilere ya da yasal yükümlülükleri nedeniyle ev-işyerine erişmesi gereken kişilere, buraya erişim izni verdiğini sözleşmeyle taahhüt etmesi gerektiği; 2. fıkrasındaysa, erişim konusunda tele çalışanla önceden anlaşılması ve önemli bir sebep bulunması durumunda işçiye ev-işyerine erişime ilişkin bilgi verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca ilgili toplu iş sözleşmesi maddesinin 3. fıkrasında, işçinin, ev ortamında kendisiyle birlikte yaşayan kişilerin de tele çalışanın evine erişime ilişkin bu düzenlemeyi kabulünü sözleşmeyle temin etmesi gerektiği öngörülmüştür. İşçinin bu yönde bir erişime izin vermemesi durumunda doğacak hukuki sonuçlara ise ilgili sözleşmede yer verilmemiştir¹⁶³⁹.

cccc. Hukukumuzda

Hukukumuzda da tele çalışanın işverence iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetiminin üzerinde durulduğu görülmektedir. Doktrinde ileri sürülen bir görüş uyarınca, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alacak hususları düzenleyen 5. fıkrasında açıkça sayılmamasına karşın, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve özellikle işin evde görülmesi hâlinde denetimin ne şekilde gerçekleştirileceği, işverenin denetim yetkisi karşısında evde çalışan işçinin özel hayatının korunması da uzaktan çalışma sözleşmesinin içeriğine dâhil edilmesi gereken hususlar arasındadır¹⁶⁴⁰. Nitekim evde tele çalışma modelinde, işverenin denetim yükümlülüğünü ifası güçleşmektedir. Bu noktada, işveren tarafından gerçekleştirilecek denetim, Anayasada güvence altına alınmış olan konut dokunulmazlığı ve özel hayatın gizliliği hakları ekseninde ölçülü olmalıdır¹⁶⁴¹. Diğer bir ifadeyle, işverenin bilfiil denetiminin mümkün olmadığı

¹⁶³⁹ İşçinin bu yönde bir erişime izin vermemesi durumuna bağlanması gereken hukuki sonuçlara ilişkin kanaatimiz için bkz. Böl. 2, Kıs. II, Baş. (B), Alt Baş. (3, b; bb; bbbb).

¹⁶⁴⁰ **DULAY YANGIN**, *Uzaktan Çalışma*, s. 157.

¹⁶⁴¹ **KUTLU/UÇAR**, s. 285; **DEMİR**, İSG, s. 2525; **ALTUN**, s. 74.

uzaktan çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işverence yapılacak denetimlerde, hakkaniyet esas alınmalıdır¹⁶⁴². Örneğin, çalışma saatleri yerine yıllık ücretli izninde veya hafta tatilinde yapılan işçinin konutuna erişim talebi, hem orantılılık ilkesine hem de dürüstlük kuralına aykırı olacaktır¹⁶⁴³.

Denetimin evin belirli bir bölümü ile sınırlanıp sınırlanamayacağı hususunda ise, denetimin örneğin çalışma masanın bulunduğu oda ile sınırlandırılmasının ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin buraya özgülenmesinin, uzaktan çalışma gibi esnek bir çalışma biçiminin doğasına aykırı olacağı ifade edilmektedir¹⁶⁴⁴. Buna karşın, işin niteliği gibi koşulların böyle bir sınırlandırmayı haklı kılması ve sınırlandırmanın işçinin durumunu ağırlaştırmaması koşuluyla, herhangi bir yasal engel mevcut olmadığından tarafların bu yönde bir anlaşma yapabilecekleri kabul edilmektedir¹⁶⁴⁵. Her hâlükârda evde tele çalışmaya konu çalışma yerinde yapılacak denetim veya tedbir amaçlı girişlere ilişkin tüm belgelerin yazılı olması ve konut dokunulmazlığı ile özel hayatın gizliliğinin korunmasına ilişkin anayasal sınırların dikkate alınması, buradaki denetimlerin ilgili sınırları asgari düzeyde ihlâl edecek şekilde ve yalnızca iş sağlığı

¹⁶⁴² **ÖZDEMİR**, Uzaktan Çalışma, s. 92; **KARA**, s. 106.

¹⁶⁴³ **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 234. Uyuşmazlık hâlinde, bu şekildeki taleplerin hâkim tarafından geçersiz/yapılmamış kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. **AYDINÖZ**, s. 172. Hâkimin işverenin denetim yetkisi üzerinde yapacağı inceleme bakımındansa, işverence yapılacak denetim konusunda izlenecek amacın meşru ve işçinin önceden bilgilendirilmiş olup olmadığına bakılması yeterli olmayıp; aynı zamanda, işveren tarafından izlenen amacın daha az müdahaleci bir yöntemle sağlanıp sağlanamayacağının değerlendirip değerlendirilmediği de inceleme konusu olmalıdır. **DEMİR**, İSG, s. 2525. Uzaktan çalışmanın evden yapılması durumunda, işçinin evinin kısa aralıklarla veya açık bir zaman çizelgesi bulunmaksızın ani şekilde denetlenmesi, işçinin özel hayatına müdahalenin sınırlarının aşıldığını gösterir niteliktedir. **GERÇEK**, s. 123.

¹⁶⁴⁴ Zira söz konusu görüşe, evde tele çalışma ile iş gören bir işçinin, evin sınırlandırmaya konu olandan başka bir odasında, örneğin hasta olduğu bir günde hastalığı sebebiyle yatağının bulunduğu yatak odasında çalışması da olasıdır. **KARA**, s. 110-111.

¹⁶⁴⁵ **KARA**, s. 110-111. Öyle ki doktrinde, bir eğitim esnasında işveren yetkililerinin, uzaktan çalışmada işçinin evin hangi odasında çalışacaksa, orada bir ölçümleme yaptıklarını, oraya göre bir risk planlaması oluşturduklarını ve çalışma yerini de gözeterek çalışana eğitim verdiklerini ifade ettikleri belirtilmiştir. **ERDEM, Hasan**, “Soru-Cevap”, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, **Gülsevil ALPAGUT (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 132. Dijital (tele) çalışan işçinin evinde çalıştığı alan taraflarca sınırlandırılmış ise evde yapılacak denetimin de bu alanla sınırlı kalması gerekir. Ancak bazı hâllerde, bu alanla sınırlı denetim yeterli olmayacak (örneğin, elektrik aksamının kontrolü için başka odaya bakılması gerekmesi vb. durumlarda) ve evin başka bölümlerinin de iş sağlığı ve güvenliğinin amacını aşmayacak şekilde denetlenmesi gerekebilecektir. Böyle bir sınırlamanın yapılmamış olması hâlinde, evin tümünde fakat özel hayatın gizliliği ve konut dokunulmazlığı ihlâl edilmeyecek şekilde ölçülü bir denetim yapılmalıdır. **YAYVAK NAMLI**, s. 269-270.

ve güvenliği tedbirlerinin alınmasının gerektirdiği süre ve mekân ile sınırlı şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir¹⁶⁴⁶.

İşçinin yapılacak denetimi kabulü konusundaysa, doktrinde yer alan bir görüşe göre, işçinin, iş görme edimini evinde ifa ediyorsa evinin, başka bir yerde ifa ediyorsa da oranın işveren tarafından denetlenmesine, işverenin denetlemede işçinin konut dokunulmazlığı ve özel yaşamın gizliliği gibi anayasal haklarına müdahalede en az zarar veren yöntemi seçmesi ve ziyaret tarihlerine ilişkin olarak önceden işçiyle görüşerek mutabık kalınması koşuluyla sadakat yükümlülüğü çerçevesinde rıza göstermesi zorunludur¹⁶⁴⁷. Ayrıca, yine doktrinde uzaktan çalışma sözleşmesinde söz konusu denetim şekli ve araçlarının da belirtilmesinde yarar olacağı¹⁶⁴⁸; uzaktan çalışanın işverenin dürüstlük kuralına uygun ve ölçülü bir şekilde denetleme yapmasına rıza göstermemesi hâlindeyse, uyarıdan iş sözleşmesinin feshedilmesine kadar çeşitli yaptırımlarla karşılaşılabileceği ifade edilmiştir¹⁶⁴⁹.

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, her denetimden önce olmak üzere uzaktan çalışanın işi gördüğü ortamın denetlenebileceğine ilişkin rızası alınmalı, her denetlemeden makul bir süre önce işçiye bu konuda bilgi verilmeli ve bu denetimler, amaca uygun ve ölçülü bir şekilde gerçekleştirilmelidir¹⁶⁵⁰.

Pandemi döneminde de işçi, evinde yapılacak denetimi kabule zorlanamayacaktır¹⁶⁵¹. Öyle ki ev esaslı tele çalışanın evinde yapılan teftiş, kendisinin

¹⁶⁴⁶ **DULAY**, s. 234; **BOZKURT**, s. 85. Özel bir alan olan yaşam alanının sosyal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak genişleyebileceği de gözetilerek, 4857 sayılı Kanunda evde çalışmaya ve evde çalışanlara ilişkin olarak evin ve işçinin mahremiyetinin korunmasını gözetecek ek bir denetim ve teftiş maddesinin getirilmesinin isabetli olacağı yönündeki görüşü için bkz. **YUYUCU**, s. 80.

¹⁶⁴⁷ **KARAÇÖP**, s. 21.

¹⁶⁴⁸ **KARAÇÖP**, s. 21.

¹⁶⁴⁹ **KARA**, s. 106, s. 112; **ALTUN**, s. 94. İnciroğlu'na göre, evde tele çalışan işçinin talebi olmadıkça çalışma yerinin denetimi, konut dokunulmazlığı ve özel yaşamın gizliliğinin ihlali anlamına gelecektir. Bu bakımdan, işçinin denetim hakkında önceden bilgilendirilmesi ve onayının alınması gerekir. Bununla beraber yine yazara göre, işçinin iş sözleşmesi ile alınmış bir rızası olmasa dahi, zaruri ve dürüstlük kuralına uygun denetimlere izin vermesi gerekir; aksi durumdaysa, işverence gerekli uyarılar yapılarak iş sözleşmesinin feshi yoluna kadar gidilebilecektir. **İNCİROĞLU**, s. 222-223, s. 229-230.

¹⁶⁵⁰ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 237; **ALP**, Tele Çalışma, s. 835-836; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 134; **DULAY**, s. 215; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 233-234; **CİVAN**, s. 564; **KARA**, s. 106, s. 111-112; **KUTLU/UÇAR**, s. 285; **ÖZER**, İSG, s. 218-219; **ÖZDEMİR**, Uzaktan Çalışma, s. 94; **ERKAN ŞAHİN**, s. 92; **CİSTAK**, s. 85. Benzer yönde bkz. **GÜRKAN**, s. 418; **ERAFŞAR**, Evde Çalışma, s. 76; **BEYTAR**, s. 356; **AKBIYIK**, Uzaktan Çalışma, s. 319; **YAYVAK NAMLI**, s. 269; **KOÇ TANGÜN**, s. 284.

¹⁶⁵¹ **KUTLU/UÇAR**, s. 285. Pandemi döneminde işçinin denetimi kabul gerekliliğinden söz edilebilmesi için, denetime ilişkin olarak pandemiye özel tedbirler alınarak konuta erişim sağlanacağına

talebi veya onayı olmadıkça ister işverence ister iş müfettişlerince gerçekleştirilsin, konut dokunulmazlığının ve özel yaşamın gizliliğinin ihlali anlamına gelecektir¹⁶⁵². Ayrıca söz konusu görüş uyarınca, işçinin denetime rıza göstermemesi, anayasal konut dokunulmazlığı ve özel hayatın gizliliği haklarının karşısında, tek başına fesih sebebi teşkil etmeyecektir¹⁶⁵³. Ancak istisnaen, iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike oluşturabilecek bir cihazın evde kurulumu ve risk tespiti gibi bir zorunluluk ortaya çıkarsa, pandemiye özel tedbirlerin alınması koşuluyla ve dürüstlük kuralı gereği işçinin denetimi kabul etmesi gerekliliğinden bahsedilebilecektir¹⁶⁵⁴. Kural olarak işçinin denetimi kabul yükümlülüğü bulunmadığını savunan bu görüşe göre, işçinin denetime rıza göstermemesi durumunda, işveren teknolojik araçlar vasıtasıyla denetim ve gözetim yetkisini kullanabilecektir. Diğer bir ifadeyle, böyle bir durumda dahi işverenin uzaktan çalışan işçiyi bilgisayar, internet, e-posta gibi vasıtalarla dolaylı olarak denetlemesi ve gözetlemesi mümkündür¹⁶⁵⁵. Örneğin, tele çalışanların

ilişkin bir bilgilendirmenin varlığının da gerektiği yönünde bkz. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 189. Çalışanın izin vermesi hâlinde, evindeki çalışma ortamının iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygunluk bakımından yerinden denetlenebileceği yönünde bkz. **TURNA**, s. 220.

¹⁶⁵² **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 237; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 134. Erkan Şahin'e göre, her ne kadar işverence yapılacak denetimlerin işçinin bilgisi dâhilinde gerçekleştirileceği bir sistem, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat düzenlemelerinin uzaktan çalışanlar bakımından atık durumda kalması gibi istenmeyen bir duruma sebep olması sonucunda eleştiriye açık olsa da, bu denetimlerin işçinin özel hayatının sınırlarını ve konut dokunulmazlığını ihlâl etmeden gerçekleştirilmesi gerekmektedir. **ERKAN ŞAHİN**, s. 92.

¹⁶⁵³ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 188; **KUTLU/UÇAR**, s. 286. Bununla birlikte, doktrinde işçi önceden rıza vermemiş olsa da işverenin iş kazalarının önlenmesinde haklı bir menfaati olduğu da dikkate alındığında, yapılacak denetimin dürüstlük kuralı gereği zorunlu ve işçinin özel yaşamına müdahale niteliği taşımayan olması durumunda, işverenin işçiyi uyarması gerektiği ve davranış nedeniyle iş sözleşmesini feshedebileceği yönünde de görüşler bulunmaktadır. Bkz. **ALP**, Tele Çalışma, s. 836; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1431; **DULAY**, s. 216; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 234; **CISTAK**, s. 85. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, burada iş sözleşmesinin feshi yerine, 6331 sayılı Kanunun 13. maddesinde düzenlenen işçinin çalışmaktan hakkına benzer şekilde, işveren lehine iş sözleşmesini tek taraflı askıya alma yetkisi öngörülmelidir. Zira bu sayede, hem iş sağlığı güvenliği tedbiri alınmaksızın çalışmanın devamı ve dolayısıyla işverenin sorumluluğunun doğması engellenmiş olacak hem de işçi üzerinde denetim yapılması için uzlaşmaya varmak konusunda zorlayıcı bir etki yaratılmış olacaktır. Bkz. **AYDINÖZ**, s. 172; **ÜNER**, s. 126-127. Ancak, konuta erişim talebinin reddi sebebiyle bu tedbire başvurulması durumunda, 6331 sayılı Kanunun 13. maddesinde öngörülen çalışmaktan kaçınma hakkından farklı olarak, tele çalışanın çalışmadığı dönemde ücrete hak kazanmayacağı kabul edilmelidir. **AYDINÖZ**, s. 172; **BOZKURT**, s. 86. Evde tele çalışmada işçinin fiziki denetime izin vermemesinin; mobil tele çalışmada da denetimin teknolojik araçlarla yapılmasının mümkün olduğu yönünde bkz. **ÇÖPOĞLU**, s. 71.

¹⁶⁵⁴ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 189; **KUTLU/UÇAR**, s. 286. Erafşar'a göre, işverenin denetim ve gözetim yetkisini kullanabilmesi her ne kadar çalışanın iznine bağlı olsa da meydana gelebilecek bir meslek hastalığı veya iş kazasının önlenmesi bakımından çalışanın bu denetim için izin vermesi gerekmektedir. **ERAFŞAR**, Evde Çalışma, s. 76. Uzaktan çalışanın haklı bir sebep olmaksızın denetime rıza göstermemesi durumunda, işçinin uyarı gibi bir disiplin cezasıyla veya bu durumun tekrarı hâlinde, iş sözleşmesinin feshiyle karşılaşabileceği yönünde bkz. **GÜÇLÜ**, s. 102.

¹⁶⁵⁵ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 238; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 135; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, dn. 149, s. 188.

dökümantasyon gereksinimi genişletilerek, bunların düzenli olarak ev ortamını fotoğraflarla veya evin planıyla birlikte belgelemekle ve bu belgeleri işyerindeki yetkililere teslimle yükümlü olduğu kabul edilebilir¹⁶⁵⁶.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesinden önceki dönemde doktrinde, tele çalışmanın yapıldığı ortamın kamu otoriteleri ve işveren tarafından denetlenmesini sağlamak üzere hukuki bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu ve bu düzenleme yapılırken Çerçeve Anlaşmadaki konuya ilişkin hükümde yer alan tele çalışanın denetimi kabul yükümlülüğü, ev esaslı tele çalışan işçi bakımından önceden bildirimde bulunma ve onayının alınması ve tele çalışanın denetim talebinde bulunma hakkına ilişkin hususlara ayrıca vurgu yapılmasının gerektiği ifade edilmekte idi¹⁶⁵⁷. Ayrıca, denetimi yapan görevlilerin, denetime onay vermeyen işçi karşısında daha üstün bir yararın olduğu gerekçesiyle denetimi gerçekleştirmeleri ve bu denetim sonucunda, uzaktan çalışma yapılacak yerin iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmadığına kanaat getirmeleri hâlinde işin başlamasını engelleme yetkisine sahip olduklarına ilişkin bir düzenleme yapılması gerektiği ileri sürülmüş idi¹⁶⁵⁸. Bu yöndeki düzenlemeler yapılırken ise, temel hak ve özgürlükler hukukundan kaynaklanan sınırların da gözetilmesi gerektiği belirtilmiş idi¹⁶⁵⁹.

Kanaatimizce, tele çalışanın iş görme edimini ifa ettiği çalışma mekânının işverence denetlenmesi hususunda ayrıntılı bir yasal düzenlemeye günümüzde hâlâ ihtiyaç bulunmaktadır¹⁶⁶⁰. Bu bakımdan, uzaktan çalışma türünün gereklerine uygun olarak ve özellikle taşıdığı psikolojik riskler de dikkate alınarak, bu çalışma türüyle çalışan işçilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin özel düzenlemeler oluşturulması gerekir¹⁶⁶¹. Esasında, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin yürürlüğe girmeden önceki taslak metninde, işverenin veya işveren tarafından belirlenen görevlilerin, periyodik olarak uzaktan çalışma alanına girebileceği ve inceleme yapabileceği ve bu denetimler bakımından yalnızca işverene işçiyi bu konuda bilgilendirme yükümlülüğü öngörülmüştü. Diğer bir ifadeyle, yapılacak periyodik denetimler, işçinin onayına bağlanmamış idi. Doktrindeyse, özel hayatın korunması

¹⁶⁵⁶ KUTLU/UÇAR, s. 286.

¹⁶⁵⁷ AYDIN, Tele Çalışma, s. 371; AYDINÖZ, s. 171.

¹⁶⁵⁸ ÖZER, İSG, s. 226.

¹⁶⁵⁹ AYDINÖZ, s. 171.

¹⁶⁶⁰ Aynı yönde bkz. KARAÇÖP, s. 24.

¹⁶⁶¹ BAYSAL, TİS, s. 496.

bakımından ilgili düzenlemenin, sözleşmede işçinin rızası peşinen alınmış olsa dahi tarihlerin önceden belirlendiği periyodik denetimlerde işçiden ayrıca yazılı bir rıza alınacak şekilde düzeltilmesi gerektiği ileri sürülmüş idi¹⁶⁶². Kanaatimizce, yürürlükteki Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de uzaktan çalışan işçi ile işverenin iş görülen yerin denetimine ilişkin tarih ve denetime ilişkin diğer hususlar konusunda anlaşabilecekleri; işçinin yapılacak her denetime kural olarak izin vermekle yükümlü olmamasına rağmen denetimin ölçülü ve dürüstlük kuralına uygun şekilde yapılması durumunda sadakat borcu kapsamında bunu kabul etmesi gerektiği; evdeki tele çalışma yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından bir organizasyon oluşturulmasının ve bunun denetlenmesinin gerekmesine karşın işçinin bu denetlemeleri kabul etmemesi durumunda, işverenin iş sözleşmesini tek taraflı olarak askıya alma yetkisinin mevcut olduğu ve işçinin onay vermemesi sebebiyle ilk olarak iş sözleşmesinin askıya alınmasına ilişkin bu tedbire başvurulması gerektiği, dolayısıyla işverenin konuta erişim talebinin işçi tarafından reddinin başlı başına iş sözleşmesinin feshine gerekçe oluşturamayacağı yönünde bir düzenleme getirilmesi yerinde olacaktır¹⁶⁶³. Nitekim Alman Hukukunda da işçinin erişimi reddetmesi durumunda tele çalışmanın sona ereceği ifade edilmiştir, tele çalışanın iş sözleşmesinin değil¹⁶⁶⁴. Ayrıca kanımızca, 184 sayılı Tavsiye Kararın 22. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeye benzer şekilde ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin yürürlüğünden önceki dönemde de ileri sürüldü gibi, iş müfettişleri veya yetkili kamu otoriteleri tarafından uzaktan çalışanın evinde gerçekleştirilecek denetimlerde iş sağlığı ve güvenliği bakımından yakın ve ciddi bir tehlike tespit edilir ise, işçi ister evde hizmet sözleşmesiyle ister tele çalışma sözleşmesiyle çalışsın, iş görme ediminin işçinin evinde veya işi göreceği diğer bir mekândaki ifası gerekli önlemler alınıncaya

¹⁶⁶² **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 234-235; **ÖZER**, İSG, s. 225.

¹⁶⁶³ Yayvak Namlı'ya göre de işçinin evinde yapılacak denetime rıza göstermemesi hâlinde, iş sözleşmesinin feshine varan bir yaptırım, işçiyi evinde yapılacak denetime rıza göstermeye zorlamak anlamına gelecek ve böylelikle, işçinin Anayasal güvence altındaki hakları ihlâl edilmiş olacaktır. Bu bakımdan işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini söz konusu çalışma biçiminin kendine özgü doğası gereğince uyarlayarak almalıdır. Örneğin, işveren evde risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü yerine, işçiye evde karşılaşılabileceği tehlikelere ve risklere karşı eğitim verme ve onu bilgilendirme yükümlülüklerine ağırlık verebilir; verilen eğitimin gerekliliklerinin yerine getirilip getirilmediğini ölçme değerlendirme ile takip edebilir. Yine işveren, işçiye sağladığı araç ve gereçler bakımından gerekli önlemleri almalı ve periyodik bakım ve onarımları da zamanında yaptırmalıdır. **YAYVAK NAMLI**, s. 270-271.

¹⁶⁶⁴ Bkz. **WEDDE**, Telearbeit, Rn. 507.

kadar geçici süreyle yasaklanmalıdır¹⁶⁶⁵. İşverence uygun önlemlerin alınmaması durumunda ise, uzaktan çalışan işçinin de 6331 sayılı Kanunun 13. maddesinde öngörülen çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceğine şüphe yoktur¹⁶⁶⁶.

c. Özel Hayatın Gizliliği ve Kişisel Verilerin Korunması Bakımından

aa. Tele Çalışanın Özel Hayatının Gizliliğinin Sağlanması

aaa. Genel Olarak

Tele çalışmanın işin geleneksel anlamda işyeri dışında ifa edildiği bir çalışma şekli olması nedeniyle, bu çalışma biçiminde işverenin çalışan üzerinde klasik istihdam modellerinden farklı olarak doğrudan denetim ve gözetimi söz konusu değildir¹⁶⁶⁷. Ancak bu durum, işverenin çalışan üzerinde denetim ve yönetim yetkisinin tamamen ortadan kalktığı anlamına gelmemekte olup, işveren özellikle evde tele çalışma başta olmak üzere tele çalışma modeliyle çalışan işçilerini bilgi ve iletişim teknolojisi araçları vasıtasıyla denetleyebilmektedir¹⁶⁶⁸. Diğer bir ifadeyle, bu çalışma modelinde işverenin denetimi teknik olarak gerçekleştirilmekte; tipik çalışma şekillerinde ortaya çıkan doğrudan denetim ve gözetim yetkisinin yerini, siber gözetim almaktadır¹⁶⁶⁹. Tele çalışma bakımından, bilgi ve iletişim teknolojisi araçları vasıtasıyla işverenin denetim ve gözetim yetkisini kullanmasını bir gereklilik olarak nitelendirmek de yanlış olmayacaktır¹⁶⁷⁰.

Özellikle koronavirüs pandemisi ile gerek ülkemizde gerekse tüm dünyada işverenlerin işçileri sürekli gözetleme çabasının da arttığı görülmektedir¹⁶⁷¹. Bu bakımdan, işverenin tele çalışan üzerindeki denetiminin sınırlarının iyi çizilmesi gerekir. Diğer bir ifadeyle, işverenin tele çalışana yönelik bir gözetleme sistemi

¹⁶⁶⁵ Covid-19 pandemisi gibi salgın dönemlerinde işverenin veya iş müfettişlerinin evde tele çalışan işçinin evinde uzun süre bulunmaması gerekeceğinden, bu dönemlerde yapılan denetimlerin sıklığının azaltılması veya duruma göre denetimlere ara verilmesi gerekebilir. **KARA**, s. 121.

¹⁶⁶⁶ **ÖZDEMİR**, Uzaktan Çalışma, s. 95; **PEHLİVAN**, s. 260; **GÜÇLÜ**, s. 103.

¹⁶⁶⁷ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 135; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 249.

¹⁶⁶⁸ **DULAY**, s. 221.

¹⁶⁶⁹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 138; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 249.

¹⁶⁷⁰ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 140, s. 151.

¹⁶⁷¹ **KUTLU/UÇAR**, s. 288

kurması mümkün olmakla beraber, bu sistemin işverence kullanımına ilişkin sınırların belirlenmesi önem taşımaktadır. Zira işçilerin internet üzerindeki faaliyetlerinin gözetimi, işverenlerin kullandığı gözetim programlarının işçilerin özel zevklerine, düşüncelerine ve hatta inançlarına ilişkin bilgilere erişim olanağı da sunduğundan, işçilerin özel yaşamına müdahale sorununu da beraberinde getirmektedir¹⁶⁷². İşverenin söz konusu gözetim olanağının işyerinde kamera kurularak yapılan gözetimi dahi aşan şekilde, tele çalışanın kişilik haklarına müdahale sonucunu doğurması da olasıdır¹⁶⁷³. Çalışmamızda özellikle de özel hayatın gizliliğini ihlâl etmemesi bakımından işverenin tele çalışanı denetlerken uyması gereken sınırlara ve bu konudaki ulusal ve uluslararası düzenlemelere yer verilmiştir.

aaaa. Tele Çalışmaya İlişkin Uluslararası Anlaşmalarda Yer Alan Düzenlemeler

Çerçeve Anlaşmanın “*Özel Yaşam*” başlıklı 6. maddesinin 1. fıkrasında, işverenin tele çalışanın özel yaşamına saygı duyacağı belirtilmiştir. Söz konusu maddenin 2. fıkrasında ise herhangi bir izleme sistemi kurulması durumunda, bu izlemenin ölçülü ve 90/270 sayılı Ekran Başında Çalışma Hakkındaki Yönergeye¹⁶⁷⁴ uygun olması gerektiği düzenlenmiştir. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler içeren bu Yönerge ile kullanılan teknolojinin, işçinin bilgi ve tecrübe düzeyine uygun ve işçi için kullanılabilir ve anlaşılabilir olması ile uygulamaya geçirilmeden önce işçiye izleme yapılacağı konusunda bilgi verilmesi güvence altına alınmıştır¹⁶⁷⁵. Özellikle de denetim amacı ile bir gözetleme sisteminin kurulduğu durumlarda, bu gözetleme ilgili Yönergeye uygun olmak zorundadır¹⁶⁷⁶.

Ticarette Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Sözleşmesi isimli çerçeve anlaşmanın 12. maddesinin 1. fıkrasında da uzaktan çalışanın yaptığı iş denetlenirken ve izlenirken, çalışanın mahremiyetinin ve bütünlüğünün sağlanması için her türlü yasal

¹⁶⁷² ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 14.

¹⁶⁷³ ALP, Tele Çalışma, s. 831.

¹⁶⁷⁴ Söz konusu Yönerge için bkz.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31990L0270&from=EN> (E.T. 20.04.2023).

¹⁶⁷⁵ DULAY, s. 224; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 249-250.

¹⁶⁷⁶ DULAY, s. 224. İşveren tarafından elektronik gözetleme yapılacağına ilişkin bildirimin yapılmadığı durumlarda, işçinin mahremiyetinin korunacağına dair makul bir beklentisi bulunmaktadır. Bu sebeple, evde tele çalışan işçilerin bu uygulamaya ilişkin önceden bilgilendirilmeleri gerekir. ARSLAN, s. 173.

düzenlemeye ve doğru uygulamalara tam saygı gösterilmesi ve bu yapılırken, kayıt verilerine ilişkin kısıtlamalara özellikle dikkat edilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Telekomünikasyon alanında yapılan Avrupa Çerçeve Anlaşmasında yer alan düzenleme ise tele çalışanın izlenmesi bakımından daha çok performansı üzerinde odaklanmıştır. Öyle ki ilgili Anlaşmanın 4. maddesinin 10. fıkrası uyarınca, tele çalışanlar, çalışmalarını kontrol etmek için kullanılan her türlü izleme yöntemi hakkında bilgilendirilmeli, burada kontrol faaliyetten ziyade çıktıyı (verimi) dikkate almalıdır. Ayrıca ilgili maddede, performans izlenmesine ilişkin her türlü düzenlemenin, tele çalışmanın kendine has özellikleri göz önünde bulundurularak işyerinde çalışanlara uygulananlarla tutarlı olması gerektiği de ifade edilmiştir.

bbbb. Karşılaştırmalı Hukukta

Karşılaştırmalı hukukta da işverenin tele çalışanı koruma ve gözetme borcunu ifası sırasında, tele çalışanın özel hayatına saygı göstermesi gerektiğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca belirtmemiz gerekir ki, genel olarak işverenin söz konusu borcunun kamera kullanılarak ifa edilmesine ve bunun sınırlarına yoğunlaşıldığı görülmektedir.

Lüksemburg'da 2006 yılında yapılan tele çalışmanın yasal rejimine ilişkin toplu iş sözleşmesinin 10. maddesinde, işverenin tele çalışanın özel hayatına saygı göstermesi gerektiği açıkça belirtilmiştir. İlgili maddenin devamında, işverenin söz konusu yükümlülüğü kapsamında, işçiye sağlanan ekipmanı incelemek istediğinde tele çalışandan randevu alması ve bu amaçla kendisine uygun nitelikteki herhangi bir iletişim aracıyla ulaşması gerektiği; işverenin tele çalışanın evine erişimininse, sağlanan iş ekipmanının bulunduğu yer ve hatta oda ile sınırlı olması gerektiği; tele çalışmanın yapıldığı yere bir gözetleme sistemi kurulması durumundaysa, kullanılan araçların izlenen amaçla orantılı olması gerektiği belirtilmiştir¹⁶⁷⁷. Yine ülkede 2020 yılında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 6. maddesinde ise, konu işverenin eşit davranma borcu çerçevesinde ele alınmış ve ilgili maddenin 2. fıkrasında, özel hayata saygı ve kişisel verilerin tele çalışma amacıyla işlenmesi

¹⁶⁷⁷ İlgili düzenleme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **AYDINÖZ**, s. 204-205.

hususları da eşit muamele ilkesi kapsamında saygı gösterilmesi gereken hususlar arasında sayılmıştır.

Belçika'daysa işyerindeki güvenlik kameraları ile ilgili olarak çalışanların mahremiyetinin korunmasına ilişkin 16.06.1998 tarih ve 68 sayılı toplu iş sözleşmesinin¹⁶⁷⁸ 4. maddesinde, işyerinde kamera ile izlemeye, yalnızca iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işletme mülkiyetinin (mallarının) korunması, üretim sürecinin kontrolü amaçlarından birinin izlenmesi hâlinde izin verilebileceği düzenlenmiştir. Tele çalışanlar bakımından da uygulama alanı bulan bu toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinde ayrıca, üretim sürecinin kontrolünün hem makineler hem de işçiler bakımından söz konusu olabileceği; kontrolün makineler üzerinde yapılması hâlinde bunun makinelerin doğru çalışıp çalışmadığının kontrol edilmesi amacıyla yapılacakken, denetimin işçileri de kapsamı hâlindeyse bunun iş organizasyonunu değerlendirmek ve iyileştirmek amacıyla yapılacağı düzenlenmiştir. İlgili sözleşmeye göre, işçiye verilecek ücret ve sair menfaatlara ilişkin karar, yalnızca izleme yöntemlerinden elde edilen verilere dayandırılmayacağı gibi, Art. 4 § 2 uyarınca işveren kameralı gözetimin amacını açık ve net bir şekilde tanımlamalıdır¹⁶⁷⁹. İlgili toplu iş sözleşmesinin söz konusu 4. maddesine ilişkin yorum kısmında ise, bu sözleşmede yer alan düzenlemelerin kameraların eğitim amacıyla kullanılmasını engellemediği; gizli kamera ile izleme yapılması durumundaysa, Ceza Kanunu hükümlerinin uygulanacağı ve bu tür bir izlemenin ancak Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümlerine göre yapılacağı; işçinin iş görme edimini ifa sürecinin denetimi amacıyla her zaman filme (kayıt altına) alınamayacağı belirtilmiştir. Söz konusu sözleşmenin 5. maddesine göre, kamera ile gözetlemenin geçici veya sürekli olması, amacına göre belirlenecek olmakla birlikte; sürekli kamera gözetimine yalnızca sağlık ve güvenlik, işletme mallarının korunması ve yalnızca makinelerle ilgili olan üretim sürecinin izlenmesi amacıyla izin verilir. Dolayısıyla, kamerayla gözetimin işçilerle ilgili üretim sürecinin izlenmesi veya işçinin çalışmasının denetimi amacıyla yapılması durumunda, bu gözetim ancak geçici sürelerle yapılabilecektir¹⁶⁸⁰. Ayrıca, bu

¹⁶⁷⁸ İlgili toplu iş sözleşmesi metni için bkz.

<https://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/convention-collective-de-travail-n68.pdf> (E.T. 20.04.2023).

¹⁶⁷⁹ İlgili sözleşme hakkında detaylı bilgi için bkz. **AYDINÖZ**, s. 205-206

¹⁶⁸⁰ İsviçre ve Alman hukuk sistemlerinde de işverenin işyerinde sırf işçinin davranışlarını gözetleme amacı ile kamerayla gözetleme yapılması yasaklanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **OKUR, Zeki**, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, İstanbul, Legal, 2013, s. 126-127.

sözleşmenin 7. maddesinde de işverenin kamera ile izlemeyi açıkça belirtilen amaca uygun olmayan bir şekilde kullanamayacağı; kamera gözetiminin bu amaçla ilgili olarak ölçülü olması gerektiği düzenlenmiştir.

cccc. Hukukumuzda Yer Alan Düzenlemeler

Uzaktan çalışmaya ilişkin yönetmeliğin taslak metninin 12. maddesinde, uzaktan çalışan işçiyi izleme yöntemlerinin yapılacak iş ile orantılılık ölçüsünde belirleneceği ve işçiye bildirileceği; işverenin izleme sürecinin sürekli değil, belirli bir zaman aralığıyla sınırlı olması gerektiği düzenlenmiş idi¹⁶⁸¹. Yürürlükteki Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde ve 4857 sayılı Kanunda ise bu yönde hükümlere yer verilmediği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, atipik çalışma biçimlerinde işçinin kişilik haklarının bir bölümünü teşkil eden özel hayatın korunmasına ilişkin özel bir düzenlemeye hukuk sistemimizde yer verilmemiştir.

Tele çalışmaya ilişkin yürürlükteki mevzuatımızda konuya yer verilmemiş olması, tele çalışanın özel hayatına saygı duyulmayacağı anlamına gelmemektedir. Bu bakımdan, Anayasamızın, 4721 sayılı Kanunun ve 6098 sayılı Kanunun genel hükümleri ile iş hukukunun temel ilkeleri burada da uygulama alanı bulacaktır¹⁶⁸². Özellikle de 6098 sayılı Kanunun 417. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, işveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ile yükümlü tutulmuştur. Anayasa Mahkemesinin 2020 yılına ait bir kararında da teknolojik gelişmelerin imkânlarından yararlanmak isteyen işverenlerin bilgisayar, internet, e-posta gibi iletişim araç ve gereçlerini çalışanın kullanımına sunması nedeniyle oluşan uyuşmazlıklarda işverenin menfaatleri ile işçinin temel hak ve özgürlükleri arasında bir dengeleme yapma gerekliliği doğduğu; işyerinde kullanıma sunulan iletişim araçlarının işverene ait olduğu gözetilerek sırf bu nedenle bile işverenin iletişim araçları üzerinde sınırsız ve mutlak bir gözetleme ve denetleme yetkisinin olduğunu kabul etmenin, işçinin demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklerine işyerinde

¹⁶⁸¹ DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 250.

¹⁶⁸² DULAY, s. 223.

de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacağı ifade edilmiştir¹⁶⁸³.

Ayrıca, yukarıda ele almış olduğumuz tele çalışmaya ilişkin uluslararası anlaşmalarda yer alan düzenlemelerin, hukukumuz bakımından da genel hatlarıyla geçerli olduğu ortadır. Bu bakımdan, işveren tele çalışanı koruma ve gözetme borcu kapsamında işin ifası sırasında işçinin özel hayatına saygı göstermekle ve keyfi davranmamakla yükümlüdür¹⁶⁸⁴. Çalışmamızın devamında ele alacağımız üzere, işverenin söz konusu borcunu ifası bakımından doktrinde de birtakım sınırlar öngörülmüştür.

bbb. İşverenin Tele Çalışanı Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında Denetim ve Gözetimde Uygulanabilecek Yöntemler ve Bunların Sınırları

aaaa. İnternet Kullanımının ve Elektronik Postaların İzlenmesi Bakımından

İşverenin tele çalışma modeliyle çalışan işçilerini denetlerken kullandığı yöntemlerden biri, internet kullanımının ve işçinin e-postalarının takip edilmesi olup, işveren bu yöntemi ekonomik veya teknik amaçlarla tercih edebilmektedir¹⁶⁸⁵. Ancak işveren bu denetlemeyi yaparken, eşit davranma borcunu ihlâl etmemelidir¹⁶⁸⁶. Esas olan, işçilere sağlanan bilgisayar ve internet teknolojilerinin mesleki amaçla kullanılmasıdır¹⁶⁸⁷. Bununla birlikte, işveren yönetim hakkı uyarınca işçilere sağladığı bilgisayar, internet ve e-posta sisteminin ne şekilde kullanılacağını belirleme yetkisine sahiptir¹⁶⁸⁸. Zira işverenin işçilere sağladığı bilgisayar ve donanımları iş aracı

¹⁶⁸³ Anayasa Mahkemesinin 17.09.2020 tarih ve 14/10/2020-31274 sayılı Kararı, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/13010> (E.T. 20.04.2023).

¹⁶⁸⁴ İşçinin izlendiğine dair bilgilendirilmemesi ve işveren tarafından habersiz olarak izlenmesi sonucu öğrenilen bilgilerin hukuka aykırı delil teşkil edeceği yönünde bkz. **YILDIRIM**, s. 127.

¹⁶⁸⁵ **DULAY**, s. 231. İşçinin e-posta yazışmalarının ve internet kullanımının denetlenmesi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **URHANOĞLU, İstar**, “İşçinin Çalışma Hayatının İzlenmesi”, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II, **Emine Tuncay KAPLAN (Ed.)**, Ankara, Yetkin, 2022, s. 36-37.

¹⁶⁸⁶ Örneğin, işverenin işyerinde çalışan işçinin e-postasını denetlemezken evde tele çalışan işçinin e-postasını denetlemesi, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecektir. **ARSLAN**, s. 176.

¹⁶⁸⁷ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 146.

¹⁶⁸⁸ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 146-147; **ARSLAN**, s. 178; **DURSUN, Yonca**, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, Ankara, Seçkin, 2021, s. 108.

niteliğindedir¹⁶⁸⁹. Bu doğrultuda işveren, işçiye temin ettiği internetin özel amaçlı kullanımını tamamen yasaklayabileceği ve bunun yalnızca iş amaçlı kullanımına izin verebileceği gibi, işçinin sınırlı olarak özel amaçlı kullanımına izin verme hakkına da sahiptir¹⁶⁹⁰. Bununla birlikte, çalışmamızda daha önce de ele almış olduğumuz üzere, tele çalışana iş araçlarını sağlama yükümlülüğü her ne kadar işverenin üzerinde olsa da işçiye sağlanan iletişim araçlarının mülkiyetinin işverende olması, özel hayata ve haberleşmenin gizliliğine saygının ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir¹⁶⁹¹. Ancak, yalnızca mesleki amaçla yani işin görülmesi için evde tele çalışan işçiye tahsis edilen bilgisayarın kullanımının denetlenmesinde işverenin meşru menfaatinin bulunduğu kabul edilmektedir¹⁶⁹². İnternet kullanımının denetlenmesi bakımındansa doktrinde, işçinin sürekli kullandığı internet sitelerinden kişiliğine ilişkin çıkarımlarda bulunulabileceği esasına dayanılarak bu denetimin kamera ile izlemekten daha ağır olduğu; bu sebeple, “*tespit etmek yerine önleme*” prensibinin uygulanması gerektiği ifade edilmektedir¹⁶⁹³. Buna göre, işyerinin sunucu ve veri tabanını korumak isteyen işveren, doğrudan evde tele çalışanın internet kullanımını denetlemek yerine bu internet kullanımında (özellikle de erişilmesi istenilmeyen internet siteleri için

¹⁶⁸⁹ **TOPRAK, Bilâl**, -KVKK ve GVTK Açısından-İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara, Yetkin, 2021, s. 159. Gerçek’e göre, gezici tele çalışan işçi bakımından işçiye otomobil tahsis edilmesi durumunda, bu aracın korunması ve işçinin denetimi amacıyla sınırlı olarak otomobile GPS takibi yapılabilir. Buna karşın, uzaktan çalışana işin görülmesi için sağlanan bilgisayar ve telefon gibi araçların GPS takibinin yapılması hukuka aykırı ve ölçüsüz olup, bunların ancak kaybolduklarının bildirilmesi durumunda (işverenin verilerini ve cihazın güvenliğini sağlamak amacıyla) işverence GPS takibinin yapılabilmesi kabul edilmelidir. **GERÇEK**, s. 150.

¹⁶⁹⁰ **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 251; **DURSUN**, s. 108; **TOPRAK**, s. 159-160; **CISTAK**, s. 71; **ARSLAN**, s. 177-178; **YAYVAK NAMLI**, s. 271. Yıldırım’a göre, doğacak hukuki sorunların ve belirsizliklerin önüne geçilmesi bakımından işçilerin işyerinin sahip olduğu elektronik iletişim araçlarından nasıl ve ne ölçüde, hangi sınırlar ve süre zarfı içerisinde kişisel olarak yararlanabilecekleri kararlaştırılmalı; acil ve makul sayılabilecek zamanlarda kişisel işler için de söz konusu iletişim araçlarının kullanılabilmesi kabul edilmelidir. **YILDIRIM**, s. 162. Çöpoğlu’na göre, bilgisayar ve internetin öncelikli kullanım amacı iş olsa da özel amaçlı kullanımın kural olarak yasak olduğunu kabul etmek, işverene neredeyse sınırsız bir denetim yetkisi verecek, işçinin kişisel verilerine daha geniş kapsamlı erişim izni getirecektir ve bu da temel hak ve özgürlüklere ölçüsüz müdahale sonucunu doğuracaktır. **ÇÖPOĞLU**, s. 53.

¹⁶⁹¹ **SEVİMLİ, Ahmet**, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, Legal, 2006, s. 198; **DULAY**, s. 229; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 140; **ERDAL**, s. 82. Beytar’a göre, dijital çalışmada e-postaların denetlenebilmesi için öncelikle çalışılan bilgisayarın işverene ait olup olmadığı noktasından hareket edilmelidir. Bilgisayar işverene aitse, işçi şirket e-posta adresini kullanıyorsa, işçinin gönderdiği mailler karine olarak işle ilgili kabul edilecektir ve işverenin bunları kontrol etme yetkisi çok daha geniş olacaktır. Buna karşın, işçi şirket e-posta adresinden şahsi e-postalarını gönderdiyse, işveren bunları kontrol ederken iletilerin (postaların) şahsi posta olduklarını tespit edecek kadar denetleme yetkisine sahip olmalıdır. **BEYTAR**, s. 310.

¹⁶⁹² **ARSLAN**, s. 181.

¹⁶⁹³ Ayrıntılı bilgi için bkz. **ARSLAN**, s. 188.

filtreleme sistemi kullanılarak) erişim sınırlaması getirilmesi veya kurumsal VPN kullanılması gibi müdahale yöntemlerine başvurulmalıdır.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, tele çalışmanın geleneksel anlamda işyeri dışında gerçekleştirilmesi sonucunda tele çalışanların, işyerindeki çalışma arkadaşları ile iletişim kurma ihtiyaçları, sosyal izolasyondan korunma gereksinimleri, işe yoğunlaşmalarının sağlanması ve sendikal faaliyetlerden yararlanmalarına ilişkin hususlar gözetilerek, iş araçları olan bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının tele çalışan tarafından özel amaçlı kullanımı bütünüyle yasaklanmamalı ve makul ölçülerde bir kullanımın uygun olacağı kabul edilmeli; bu konuda dikkate alınacak makul ölçüye ise her somut olayın özelliklerine göre ayrıca karar verilmelidir¹⁶⁹⁴. Tele çalışanın kendisine sağlanan ekipmanı özel amaçlı kullanırken aşırıya kaçmasının önüne geçmek ve işverenin işle ilgili masraflardan sorumluluğunun sınırlarını çizebilmek bakımındansa, daha önce de belirttiğimiz üzere ayrıntılı fatura gibi çeşitli yöntemler uygulanabilir¹⁶⁹⁵.

İşveren tarafından internetin özel amaçlı kullanımının tamamen serbest bırakılması da mümkündür. Ancak, bu durumda, tele çalışanın kişisel e-posta adreslerini kullanmalarında yapacakları denetim, yalnızca verilen izne uygun hareket edilip edilmediğine ilişkin olabilecektir. Diğer bir ifadeyle, işveren bu durumda tele çalışanın e-postalarının içeriğini denetim yetkisine sahip değildir¹⁶⁹⁶. Yani burada işverence gerçekleştirilecek olan denetim, kural olarak e-postaların trafik verileri ile sınırlı olmalıdır¹⁶⁹⁷. Ayrıca, işveren şeffaflık ilkesi gereği, kendisini izlemeye başlamadan önce tele çalışanı e-postaların denetimi de dâhil olmak üzere kullanacağı izleme yöntemleri, nedenleri, izlemenin süresi, izleme yoluyla toplanacak bilgiler hususlarında yazılı ve açık bir şekilde bilgilendirmelidir¹⁶⁹⁸. Böylelikle, taraflar

¹⁶⁹⁴ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 147-148; **DULAY YANGIN**, s. 252. Ayrıca Kandemir'e göre, tele çalışanın bu araçları özel amaçla kullanımından doğacak giderlerin önüne geçilmesi için, tele çalışanın kendi telefon bağlantısından ayrı bir telefon ve internet bağlantısı mevcut olmalıdır. **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 122.

¹⁶⁹⁵ **AYDINÖZ**, s. 136; **DULAY**, s. 201; **BOZKURT**, s. 52.

¹⁶⁹⁶ **DURSUN**, s. 108.

¹⁶⁹⁷ **ARSLAN**, s. 194.

¹⁶⁹⁸ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 149. İşçinin işveren tarafından elektronik gözetleme yapılmasından önce kendisine verilen elektronik iletişim araçlarının izlenmesine rıza göstermesi ve yasal olarak herhangi bir şekil şartı öngörülememiş olmasına karşın bu rızanın ispat hukuku bakımından açık ve yazılı olması gerektiği yönünde bkz. **YILDIRIM**, s. 158-159. İşveren tarafından sağlanan e-posta adresinin kişisel kullanımına izin verilmesi durumunda, işçiye bilgilendirme yapılması ve rızasının

arasında ortaya çıkabilecek muhtemel ihtilaflar iş ilişkisinin başından önlenebilecektir¹⁶⁹⁹. Ayrıca, bu bilgilendirme açık olmalıdır. Öyle ki, yukarıda da değinmiş olduğumuz Anayasa Mahkemesine ait Karara¹⁷⁰⁰ konu olayda, başvurucuya işveren tarafından kurumsal e-posta hesabı üzerinden yapılan iletişimin izlenebileceği ve denetlenebileceği yönünde açık bir bilgilendirme yapılmamış olması, kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ve haberleşme hürriyetinin ihlâl edildiğinin kabulünün gerekçeleri arasında sayılmıştır.

Özel amaçlı kullanımın yasaklanmadığı durumlarda en pratik çözüm, evde tele çalışanın işveren tarafından temin edilen bilgisayara ilişkin sabit disk üzerinde kişisel olduğunu belirterek ayrı bir dosya açması ve iş için kullandığı e-postadan ayrı bir e-posta adresi temin etmesidir¹⁷⁰¹. Böylece, işveren söz konusu dosya dışındaki dosyalarda denetim gerçekleştirebilir ve bu şekilde taraflar arasında denge de sağlanabilir¹⁷⁰². Bunların yanı sıra doktrinde, evde tele çalışan işçinin e-postasını özel amaçlı kullanacak olması durumunda, işverenin bu durumun belirtilmesini işçiden talep edebileceği; ancak işçinin rızası alınsa dahi, “işe yatkınlığıyla ilgili olma” ve “hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olma” ölçütlerine uygun olmayan özel e-postalarının işverence denetlenemeyeceği ifade edilmektedir¹⁷⁰³. Bununla beraber, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin verilerin korunması hususunda işverence işletme kuralları belirlenebileceğini öngören 11. maddesi uyarınca, işveren, iş ile ilgili e-postalara kendisinin de eklenmesi talimatını verebilecek; bu şekilde, evde tele çalışan işçinin kişilik haklarını ihlâl etmeksizin ilgili e-postaların içeriğini denetleyebilecektir¹⁷⁰⁴.

alınması koşuluyla, ölçülülük ilkesi doğrultusunda, kişisel e-postaların sıklığı ile sınırlı olacak şekilde yapılacak bir denetim, çalışmanın özellikle yoğunlaştırma gerektirdiği hâllerde işçinin çalışma saatleri içerisinde çok sık bir şekilde kişisel e-posta kullanımı, işverenin işlerin etkin bir şekilde yürütülmesine ilişkin menfaatlerinin korunması, işçinin verimliliğini ölçmek veya güvenlik gerekçeleriyle meşru sayılabilecektir. ÇÖPOĞLU, s. 59.

¹⁶⁹⁹ ÖZDEMİR, Erdem, “İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 3, S. 10, Haziran 2008, s. 21.

¹⁷⁰⁰ Anayasa Mahkemesinin 17.09.2020 tarih ve 14/10/2020-31274 sayılı Kararı, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/13010> (E.T. 20.04.2023).

¹⁷⁰¹ ÖZDEMİR, Yeni Teknoloji, s. 21; DULAY, s. 233. Doktrinde, işverenin yalnız işe ilişkin dosyaları denetlemesini sağlamak amacıyla, kendisinin evde tele çalışan işçiye bilgisayarın kullanım sınırlarına ilişkin bilgi vermesi ve işçinin özel dosyalarını “*kışisel dosyalar*” başlığıyla kaydetmesini sağlaması gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. ARSLAN, s. 179.

¹⁷⁰² ÖZDEMİR, Yeni Teknoloji, s. 21.

¹⁷⁰³ ARSLAN, s. 195.

¹⁷⁰⁴ ARSLAN, s. 196.

bbbb. Kamera ile İzleme Bakımından

aaaaa. Genel Olarak

ILO'nun işçilerin işyerinde izlenmesi, internet erişimleri, e-posta iletişimi ve benzeri sebeplerle işçinin kişilik haklarını ve özel yaşamını koruyucu bir düzenlemesi bulunmamakla birlikte, bu eksikliklerin giderilmesi amacıyla 01.10.1996-07.10.1996 tarihleri arasında yapılan toplantılar sonucunda 07.10.1996 tarihinde “Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Davranış Kodu”¹⁷⁰⁵ düzenlenmiştir¹⁷⁰⁶. İlgili Kodda genel olarak bilgilerin korunmasına ilişkin esaslar ve bunların toplanması, güvenliği ve depolanması ile ilgili özel koşullara yer verilmiştir¹⁷⁰⁷. ILO Davranış Kodu'nun 6. maddesinin 14. fıkrasının 1. bendi uyarınca, “İşçiler izlenmeden önce izlenmenin nedenleri, zaman çizelgesi, kullanılan yöntem ve teknikler ile toplanılan veriler hakkında bilgilendirilmeli; işveren, işçilerin özel yaşamına müdahaleyi en aza indirmelidir.”.

İşverenin denetleme hakkı ve yetkisi kapsamında evde tele çalışma başta olmak üzere uzaktan çalışma yöntemleriyle çalışan işçisini, tele konferans gibi bazı durumlarda ve bilgisayar başında çalışan işçinin kendi işçisi olup olmadığını anlamak amacıyla kamera ile izlemesi bir gereklilik teşkil edebilir¹⁷⁰⁸. Ancak, işçinin bütün eylem ve davranışlarının kaydedilmesine olanak sağlayan bir sistem olan kamerayla izlemenin, üretim sürecinden bağımsız olarak yalnızca işçinin eylem ve davranışlarının kayıt altına alınması amaçlı kullanılması, özel yaşamın ihlali anlamına gelecektir¹⁷⁰⁹. Ayrıca, kişinin görüntüsü ve sesi de kişilik hakkının ve özel yaşamın

¹⁷⁰⁵ ILO, “Protection of Worker’s Personal Data”, bkz. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf (E.T. 20.04.2023).

¹⁷⁰⁶ DULAY, s. 226.

¹⁷⁰⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 146. İlgili Kodda yer alan düzenlemelere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. DULAY, s. 226-227.

¹⁷⁰⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 153; DULAY, s. 233. Uygulamada evde tele çalışan işçinin bilgisayar başında olup olmadığının tespiti amacıyla çeşitli yazılımların kullanıldığı; işverenin bunlar aracılığıyla işçinin yüz geometrisini işeyerek kimliğini tespit ettiği ve belirli bir süre ekran başında bulunmadığı hâllerde işçiden yazılı açıklama talep ettiği görülmektedir. Ancak bu uygulama, işçinin yüz geometrisinin “biyometrik veri” niteliğini haiz olması; evde tele çalışmada da işçinin açık rızası alınsa dahi, bu özel nitelikteki kişisel verinin “işverenin ekran başındaki işçisinin kendi işçisi olduğunu tespit etmesi” amacıyla işlenmesinin gerekli olmadığı ve bunun ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil edeceği gibi birtakım sebeplerle doktrinde eleştiri konusu olmuştur. Bkz. ARSLAN, s. 214-215.

¹⁷⁰⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 153; İNCİROĞLU, s. 226.

gizliliği hakkının kapsamında yer alan unsurlar olup, herkes kişiliği bakımından görüntüsü ve sesi üzerinde mutlak bir hakimiyete sahiptir¹⁷¹⁰.

İşçilerin kamera ile izlenmelerine ilişkin olarak, izlenen işçilerin kendilerini daha güvende hissettikleri, işyerinde işçilerin birlikte hareket etmeye daha yatkın oldukları, üretimin daha verimli ve kaliteli olduğu gözlemlenmiştir¹⁷¹¹. Ancak, işçinin kamera ile izlenmesinin olumlu olduğu kadar olumsuz yanları da mevcuttur. Zira kamera ile izlenme genellikle işçiler üzerinde strese sebep olmakla beraber, depresyon, sinir, yüksek tansiyon gibi hastalıklara da yol açabilmektedir¹⁷¹². Ayrıca, evde tele çalışmada işçinin evine konulacak kamera, söz konusu işçiyle beraber yaşayan üçüncü kişilerin özel hayatlarını da ihlâl etme tehdidi oluşturacaktır¹⁷¹³.

Belirtmiş olduğumuz gerekçeler sonucunda, kameranın iş ilişkisi kapsamında bir denetim aracı olarak kullanılıp kullanılamayacağı doktrinde tartışma konusu olmuştur. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, kontrol amaçlı video çekimi kesinlikle mümkün olmamalıdır ve böyle bir uygulamaya gidilmesi durumunda, bu uygulama işçinin kişilik haklarına ağır bir müdahale niteliği taşıyacağından müdahalenin önlenmesi davası açma hakkı mevcuttur¹⁷¹⁴. Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız aksi yöndeki görüşe göreyse, işverenin yönetim hakkına dayanmakta olan bu tarz bir denetimde, bu hakkın teknolojik imkânlar vasıtasıyla kullanılması söz konusu olmakta ve herhangi bir hukuka aykırılık bulunmamaktadır¹⁷¹⁵. Buna göre, işveren işçilerin performanslarını¹⁷¹⁶ kontrol etmek veya iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek için yetkilendirdiği kişileri kullanabileceği gibi, bunun yerine teknolojik imkânlar ve kameralarla da söz konusu yönetim hakkını kullanabilecektir¹⁷¹⁷. Ancak, işverenin sahip olduğu teknolojik imkânları, işçinin kişilik değerlerine zarar vermeyecek şekilde kullanması

¹⁷¹⁰ ÇANKAYA, Özel Yaşam, s. 97.

¹⁷¹¹ DURSUN, s. 102.

¹⁷¹² SEVİMLİ, Özel Yaşam, s. 210; DULAY, s. 234; DURSUN, s. 102; OKUR, Elektronik Gözetleme, s. 121; BEYTAR, s. 316.

¹⁷¹³ DULAY, s. 234.

¹⁷¹⁴ ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, Seçkin, 2002, s. 86.

¹⁷¹⁵ AYDINLI, Koruma Yükümlülükleri, s. 119; DULAY, s. 234; BEYTAR, s. 318.

¹⁷¹⁶ İşçinin performansının değerlendirmesi amacıyla kamerayla izlenmesinin kural olarak mümkün olmadığı; evde tele çalışan işçinin performansının değerlendirilmesi için kamerayla izlenmesi yerine, gün içerisindeki faaliyetlerini günün sonunda işverene raporladığı bir sistemin oluşturulmasının, işçinin kişilik haklarına daha az müdahale eden bir yöntem olarak uygulanabileceği yönünde bkz. ARSLAN, s. 213-214.

¹⁷¹⁷ AYDINLI, Koruma Yükümlülükleri, s. 119-120; DULAY, s. 234-235.

gerekmektedir¹⁷¹⁸. Diğer bir ifadeyle, kamera da dâhil olmak üzere elektronik nitelikteki yardımcı araçların kullanımı ile işçinin durumu ya da davranış tarzları, yazıları, konuşmaları, hareketleri ile işçinin bağlantıda bulunduğu objeler ve işçinin çalıştığı işyeri bölümünün izlenmesi ve/veya kayıt altına alınması olarak tanımlanan “elektronik gözetleme” uygulaması, ancak işçinin onayı, kanunun verdiği yetkinin kullanılması ve işverenin üstün nitelikli özel menfaati gibi hukuka uygunluk sebeplerine dayandığı sürece hukuka uygun olarak kabul edilecektir¹⁷¹⁹. Hem bu amaçla hem de yukarıda açıkladığımız diğer sebeplerle, işçinin kamera ile gözetlenmesinde birtakım sınırlamalar getirilmiştir.

İşveren her konuda oluğu gibi işçinin video kamera ile izlenmesi konusunda da menfaat dengesini gözeterek hareket etmekle yükümlüdür¹⁷²⁰. Diğer bir ifadeyle, işçinin kamera ile gözetlenmesi, her şeyden önce ölçülülük ilkesine tâbidir¹⁷²¹. Burada ölçülülük ilkesinden anlaşılması gereken, kamera ile gözetlemenin, denetim şekilleri içerisinde başvurulacak son yöntem olması gerekliliğidir¹⁷²². Kamera gözetlemesi yapılmadan ulaşılmak istenen amaca götüren ve işçi üzerinde daha az müdahale oluşturacak bir yol varsa, bu yol tercih edilmelidir¹⁷²³. Örneğin, bir satış mağazasında ürünlerin dışarı çıkarılmasının önüne geçilmek isteniyorsa, işyerine kamera yerleştirmek yerine öncelikle mağazaya alarm sistemi kurulabilir¹⁷²⁴. Yine her ne kadar Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 13. maddesinde tehlikeli olarak nitelendirilebilecek bazı işler bakımından uzaktan çalışma yapılması yasaklanmışsa da, ilgili hükümde sayılan işlere girmeyen ancak yine tehlikeli olarak

¹⁷¹⁸ İşçinin elektronik olarak gözetlenmesi, ancak kişilik haklarının ihlâl edilmemesi ile mümkün olacaktır. **ULUSOY**, s. 213. Aynı yönde bkz. **BEYTAR**, s. 318.

¹⁷¹⁹ **ARSLAN**, s. 170. Ayrıntılı bilgi için bkz. **OKUR**, Elektronik Gözetleme, s. 85 vd. 4721 sayılı Kanunun 24. maddesinde öngörülen hukuka uygunluk sebeplerinden birinin olmaması durumunda, işverenin tele çalışan üzerinde denetleme ve gözetleme yetkisini kullanabilmesinin işçinin rızasına tabi olacağı yönünde ayrıca bkz. **ÜNER**, s. 133.

¹⁷²⁰ **URHANOĞLU**, s. 33.

¹⁷²¹ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 233; **ALTUN**, s. 81; **TUNÇ**, s. 173; **GÜRKAN**, s. 416; **İNCİROĞLU**, s. 223; **ARSLAN**, s. 171. İşverenin tele çalışandan bilgisayar sistemi üzerinden bir sisteme giriş yapmasını, bilgisayarına uzaktan erişmeyi, mouse hareketlerini takip etmeyi veya kimi zaman tele çalışanın bilgisayarından fotoğrafını çekip kendisine yollamasını talep etmesi de mümkündür. Tüm bunlar da denetimin amacıyla bağlantılı olarak, sınırlı ve ölçülü olmalıdır. **YÖNT**, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023).

¹⁷²² **DURSUN**, s. 103; **CISTAK**, s. 72; **ÇÖPOĞLU**, s. 60. İşverenin uygulama ile ulaşmak istediği hukuka uygun amaca ulaşılması için kamera ile izleme “yegâne” yöntem olmalıdır. **ARSLAN**, s. 212.

¹⁷²³ **OKUR**, Elektronik Gözetleme, s. 123; **DULAY**, s. 235; **GÜNAY**, s. 374; **DURSUN**, s. 103; **TOPRAK**, s. 152; **ERDAL**, s. 109; **HİSLİ, Merve Ezgi**, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul, Platon, 2021, s. 131; **BOZKURT**, s. 98; **ULUSOY**, s. 215.

¹⁷²⁴ **OKUR**, Elektronik Gözetleme, s. 123; **HİSLİ**, s. 131.

nitelendirilebilecek bir işin evde tele çalışmaya konu olması durumunda, gerek tele çalışanın gerekse yardımcı kişilerin veya tele çalışanla birlikte yaşayan üçüncü kişilerin sağlığının ve vücut bütünlüğünün korunması bakımından zorunluluk bulunduğu takdirde, son çare olarak kamera ile izleme yapılabileceği kabul edilmelidir¹⁷²⁵. Bu bakımdan, işçinin tele çalışma yaparken kullanacağı bilgisayar veya telefon gibi cihazlara yüklenebilecek alarm programları, kamerayla gözetlemeden önce başvurulacak önlemlere örnek gösterilebilir¹⁷²⁶.

Ayrıca, kamera ile gözetlemenin amacı ile seçilen yöntem de orantılı olmalıdır. Örneğin, kamera ile görüntülenmenin yanı sıra aynı zamanda işçinin ses kaydının da alınması, ölçülülük ilkesine aykırı ve amacını aşan bir gözetleme teşkil edecektir¹⁷²⁷. Yine, işverenin işçiyi kamera ile gözetlemesindeki amaç ile işverenin korunmaya değer haklı menfaati arasında uygun bir illiyet bağı, amaca uygunluk bulunmalıdır. Örneğin, işverenin güvenliği sağlamak gerekçesiyle elde ettiği kamera kayıtlarını güvenlik amacı dışında keyfi bir amaçla kullanması durumunda, amaca bağlılık ilkesi ihlâl edilmiş olacaktır¹⁷²⁸.

Kameranın sürekli açık kalması ya da keylogging (kalıcı ekran paylaşımı/klavye yakalayıcısı) gibi sistemler, kural olarak KVKK kapsamında ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir¹⁷²⁹. Diğer bir ifadeyle, gözetleme faaliyeti

¹⁷²⁵ Geleneksel anlamda evde çalışma bakımından aynı yönde bkz. **DULAY**, s. 235-236. 4857 sayılı Kanunun 14.maddesinin 6. fıkrasında öngörülen işverenin uzaktan çalışmada gerekli iş güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü karşısında işveren, söz konusu tedbirler kapsamında kamera ile izleme yoluna başvurması zorunluluk teşkil ediyor ise evde tele çalışan işçiyi bu amaçla sınırlı olarak gözetleyebilecektir. **ARSLAN**, s. 212.

¹⁷²⁶ Makinenin anormal nitelikteki hareketlenmelerinde alarmı çalıştıran bilgisayar programı, acil düğmesi içeren telefonlar, otomatik olarak alarmı çalıştıran hız sensörleri, işyerinde kamera ile gözetleme uygulamasına gidilmeden önce başvurulabilecek hafif nitelikteki alternatif uygulamalardandır. **OKUR**, Elektronik Gözetleme, s. 131-132; **DULAY**, s. 236.

¹⁷²⁷ **DURSUN**, s. 103; **ARSLAN**, s. 209; **GERÇEK**, s. 148. Tosun'a göre, evde tele çalışanın evinde iş için gerekli düzenlemeye muvafakat etmesi, işverenin evin tüm odalarını gezmesine ya da işin kendisinin belirleyeceği bir odada yapılmasına karar vermesini sağlamaz. Yine, işçiden rıza alınsa dahi işverenin kameraya erişiminin olmaması, ses kaydı yapmaması, kapalı devre olması ve yalnız işçinin erişiminin olması gerektiği; kamera kayıtlarının ise ancak açılacak davada hâkim kararı ile incelenebileceği ve işçinin bu kayıtları sunma yükümlülüğünün olmayacağı kabul edilmelidir. **TOSUN**, s. 396-397.

¹⁷²⁸ **DURSUN**, s. 104-105

¹⁷²⁹ **ALTUN**, s. 74; **GERÇEK**, s. 150. Keylogger sistemi, çalışanların bilgisayarlarından uzakta geçirdikleri ve boşta kaldıkları süreyi tespit etmek için de kullanılmaktadır. **ERDAL**, s. 101. CNIL (Fransız KVKK Kamu Otoritesi) de işverenlerin, video konferanslara katılan tele çalışanlara kameralarını etkinleştirmelerini empoze etmemelerini tavsiye etmekte; çoğu durumda mikrofon ile katılımı yeterli bulmaktadır. Ayrıca ilgili Kurum, keylogging tarzı uygulamalara ilişkin süreçlerin, özellikle çalışan faaliyetlerinin kalıcı ve orantısız bir şekilde izlenmesi anlamına geldiğini ve işverenin

süreklilik arz etmemelidir¹⁷³⁰. Zira kamerayla sürekli çekim, işçinin özel davranışlarının da denetlenmesi anlamına gelmektedir ve bu yöndeki bir uygulama ise kamera ile denetimin amacını aşmaktadır¹⁷³¹. Kamera ile sürekli izleme, yalnızca iş sağlığı ve güvenliğinin ya da işyerinde sürekli tekrarlanmakta olan hırsızlık olayları gibi durumlara karşı işyerinin güvenliğinin sağlanması amacının zorunlu kıldığı hâllerde başvurulabilecek bir yöntemdir¹⁷³². Güvenlik nedeniyle gözetleme hâlinde “*üstün yarar*”ın¹⁷³³ bulunduğunu söylemek mümkün olmakla birlikte, işçinin sadakat borcu çerçevesinde bu gözetlemeye rıza göstermesi beklenecektir.¹⁷³⁴ Kamera ile izleme bakımından da geçerli olan şeffaflık, orantılılık ve gereklilik ilkeleri doğrultusunda, kameraların işçilerin verimliliğini denetlemek amacıyla dahi olsa sürekli çekimde olması, işçilerin özel davranışlarının da denetlenmesi anlamına geleceğinden yerinde değildir¹⁷³⁵. Ayrıca doktrinde, sürekli izlemenin, tele çalışanın işyeri dışında iş gördüğü dikkate alındığında işyeri güvenliğini sağlamak için uygun bir araç olmadığı gibi, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için de gerekli bir araç

bunlardan kaçınması gerektiğini belirtmektedir. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s.38-39. Arslan’a göre de keylogger ile elde edilen kişisel veriler, bir kişinin harflere basış ve bırakış hızı “*davranışsal biyometrik veri*” olarak değerlendirildiğinden, işleme amacı ile ölçülü olmayacaktır. Yine, evde tele çalışanın bilgisayarının ekranının rastgele görüntüsünün alınması şeklinde elde edilen veri de ölçülü olmayacaktır. Zira ekran görüntüsünün alındığı anda bilgisayar ekranında işçinin herhangi bir kişisel verisinin yer alması olası olup, işçinin kan tahlili sonuçlarını incelediği bir anda ekran görüntüsü alınması sonucu sağlık verilerinin ifşa olması bu duruma örnek verilebilir. **ARSLAN**, s. 185-186. Almanya’da Federal İş Mahkemesinin, çalışanın tuş vuruşlarının bir “*keylogger*” kullanılarak şüpheden uzak kaydedilemeyeceği yönündeki kararı hakkında ayrıca bkz. **YAYVAK NAMLI**, s. 147. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de 2019 yılında vermiş olduğu bir kararında, işverenin, iş görme edimini kimi zaman evinden de ifa etmekte olan mühendis pozisyonundaki işçiye hem işçinin bilgisi ve rızası dışında hem de özel hayata veya işe ilişkin bilgi ayrımı yapılmaksızın diz üstü bilgisayarına yüklemiş olduğu klavye yakalayıcısı vasıtasıyla takip ederek elde ettiği bilgileri fesih sebebi olarak ileri süremeyeceğini; işverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak işçiye elektronik ortamda izlemesinin ve takip etmesinin her zaman mümkün olduğunu ve ancak, bunun için işçinin bilgilendirilmiş olmasının şart olduğunu ifade etmiştir. Bkz. Yarg. 22. HD, 07.05.2019, E. 2017/21857; K. 2019/9884, www.lexpera.com (E.T. 01.08.2024).

¹⁷³⁰ **ULUSOY**, s. 214.

¹⁷³¹ **AYDINLI**, Koruma Yükümlülükleri, s. 120; **DULAY**, s. 235.

¹⁷³² **SEVİMLİ**, Özel Yaşam, s. 209-210; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 154. İşverenin evde tele çalışana yönelik elektronik gözetleme uygulamasını, işçinin sürekli şekilde bilgisayar başında bulunmasını sağlamaya yönelik ve kasti olarak, sürekli ve sistematik bir şekilde gerçekleştirmesi hâlinde, bu davranışın evde tele çalışana yönelik mobbing olarak değerlendirilebileceği yönünde bkz. **ARSLAN**, s. 216.

¹⁷³³ 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 24. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, “*Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.*”.

¹⁷³⁴ **SEVİMLİ**, Özel Yaşam, s. 96, s. 209.

¹⁷³⁵ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 153.

olmadığı; dolayısıyla, bu uygulamanın söz konusu amaçlar bakımından da ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil edeceği ifade edilmektedir¹⁷³⁶.

Tele çalışanın iş görme borcunu kamera ile ifa etmek durumunda olduğu hâllerde, gerek çalışma süresinin sonunda gerek ara dinlenmelerinde (çalışmaya ara verildiği sürelerde) kameraların kapatılmaması, işçinin özel yaşamının sistematik bir şekilde ihlâl edildiği sonucunu doğurabilir¹⁷³⁷. İsviçre Kanton Mahkemesinin konuya ilişkin bir kararında da mahkeme, süreklilik arz eden izleme ve gözetleme uygulamalarının, işin özelliğinden kaynaklanan nedenlerle başvurulabilecek üretim sürecine yönelik yegâne kontrol yöntemi olması ve öncesinde işçilerin bilgilendirilmesi koşuluyla kabul edilebileceğini belirtmiştir¹⁷³⁸. Bu nedenle, işçiye izlemekte ve denetlemekte kullanılacak kameraların belirli periyotlarla çalıştırılması gerekmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, ILO’nun Davranış Kodunun 6. maddesinin 14. fıkrasının 3. bendinde de sürekli izlemeye, yalnızca sağlık ve güvenliğin ya da mülkiyetin korunması için gerekli olması durumunda izin verileceği belirtilmiştir.

Evde tele çalışma bakımından belirtmek gerekir ki, evin her tarafında kamera bırakılması suretiyle işçinin izlenmesi mümkün değildir. Ancak, istisnai olarak evin tele çalışanın iş görme borcunu ifa etmesi için ayrılan bir odasında¹⁷³⁹, açıklanan

¹⁷³⁶ **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 974. Evde çalışan işçilere yönelik kamera ile sürekli izlemenin ölçüsüz ve işçinin özel hayatını ihlâl eden bir uygulama niteliğinde olduğuna ilişkin benzer yöndeki görüşü için bkz. **GERÇEK**, s. 149.

¹⁷³⁷ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 154. Tele çalışanın telekonferans sırasında arka plan kullanımı, ses ve görüntü açması gibi hususlar, ölçülülük ilkesi gözetilerek belirlenmelidir. Ayrıca, bu telekonferanslara ilişkin bağlantıların (linklerin), ilgililer ile profesyonel mecralarda paylaşımı sağlanmalı; artabilecek güvenlik tehditlerine karşı bunların sosyal medya vasıtasıyla kamuya açıklanmalarına özen gösterilmelidir. **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 992. Mevcut çalışma şeklinde sık sık görüntülü toplantı yapılıyorsa, işçinin sadece toplantının ilk anlarında görüntüsünün alınıp, sonra sadece sesinin kaydedilmesi ile yetinilebilir. Toplantıda sadece konuşan kişinin görüntüsünün olması, dinleyenlerin görüntüsünün olmaması da bir başka yöntemdir. **BEYTAR**, s. 326. Gerçek’e göre, işçinin yalnız sesinin kayıt altına alınmasının yeterli olabileceği hâllerde görüntüsünün alınmaması gerekir. **GERÇEK**, s. 149. İşverence çevrimiçi toplantı uygulamaları ile gerçekleşen toplantıların zorunlu olmadıkça kaydedilmemesinin; bu toplantılarda söz alanların kimliklerinin ve beyan ettikleri fikirlerinin kaydedilmesi amacıyla, öncelikle toplantı notu tutulması gibi daha az veri işlenmesini gerektiren uygulamaların tercih edilmesinin yerinde olacağı yönünde bkz. **ARSLAN**, s. 219-220.

¹⁷³⁸ **SEVİMLİ**, Özel Yaşam, s. 210.

¹⁷³⁹ Çevrimiçi toplantı uygulamaları bakımından da evde tele çalışan işçinin söz konusu çevrimiçi toplantılara yalnızca işe özgülenmiş bir odadan katılması ve işverenin işçiye kamerasından “*neyn veya kimin gözükebileceği*” hususunda uyarması tavsiye edilmektedir. Zira kameranın görüş açısı içerisinde kalan bir dini veya siyasi sembolün kaydedilmesi, iradesi dışında da olsa işverenin işçinin özel nitelikli kişisel verisini işlemiş olmasına yol açacaktır. **ARSLAN**, s. 220-221.

ilkeler çerçevesinde kamera ile denetim ve gözetim yapılabileceği kabul edilmektedir¹⁷⁴⁰. Ayrıca belirtmek gerekir ki, burada tele çalışanın izlendiği konusunda bilgilendirilmesi ve bu izlemenin amaç ve süre bakımından gerekçelendirilmesi gerekir¹⁷⁴¹. Diğer bir ifadeyle, tele çalışana hem ne kadarlık bir süre için izleneceği hem de kaydedilen görüntülerin ne kadarlık bir süre için saklanacağı konusunda bilgi verilmesi gerekmektedir. Yukarıda ele aldığımız hukuka uygunluk sebeplerine ve belirttiğimiz diğer tüm sınırlamalara uyulmadıkça, işçinin evinin tele çalışmada görülecek iş için özgülenmiş (çalışma) odasının dahi izlenmesi söz konusu olmamalı ve tele çalışanın denetimi ve gözetimi bakımından işverence öncelikle başka yöntemlere başvurulmalıdır. İfade ettiğimiz hususlar doğrultusunda, özellikle evde tele çalışanlar olmak üzere tele çalışanların kamera ile denetlenmesi, ancak işverenin işçinin kişiliğine daha az müdahale edici denetleme ve gözetleme yöntemlerinin bulunmaması hâlinde söz konusu olabilecektir. Örneğin, akıllı telefonlardaki yüz tanıma sistemine benzer şekilde bir açılış sisteminin oluşturulması ve iş görmekte kullanılacak bilgisayarın kamerasının tele çalışandan farklı bir yüzü algılaması durumunda bu sistemin işverene alarm yollayacak şekilde ayarlanması mümkünse, işverence kamerayla izlemeden önce bu yöntem tercih edilmelidir.

bbbbb. Gizli izleme

Gizli izleme, kameraların işçilerin göremeyeceği bir yere yerleştirilmesini ve bu kapsamda herhangi bir bilgi verilmeksizin izlemeyi ifade etmektedir¹⁷⁴². Kamera ile gözetlemenin kural olarak şeffaf olması gerekmekte olduğundan, işveren kamera ile gözetleme konusunda işçiyi önceden bilgilendirmekle yükümlü olup, bu yükümlülüğünü kameraların olduğu yerlere uyarı levhaları koyarak veya işçilere temin edeceği kitapçık veya broşürler ile de yerine getirebilir¹⁷⁴³. İşverenin söz konusu yükümlülüğü, kamera ile gizli gözetleme yasağını da beraberinde getirmektedir¹⁷⁴⁴. Davranış Kodunun 6. maddesinin 14. fıkrasının 2. bendinde, gizli izleme yöntemi

¹⁷⁴⁰ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 155; **ARSLAN**, s. 211 vd. Evin bir bölümü özel olarak evde tele çalışanın iş görmesi için tahsis edilmemişse, evin tüm alanlarının çalışma için kullanılması mümkündür. Bu durumda, işçinin aynı zamanda dinlenme alanı olan evinin, sabit kameralar vasıtasıyla izlenmesi kişilik haklarına ölçüsüz müdahale niteliğinde olacak ve hukuka aykırılık teşkil edecektir. **ÇÖPOĞLU**, s. 61.

¹⁷⁴¹ **BOZKURT**, s. 98.

¹⁷⁴² **DULAY**, s. 236.

¹⁷⁴³ **SEVİMLİ**, Özel Yaşam, s. 203; **DURSUN**, s. 105-106.

¹⁷⁴⁴ **OKUR**, Elektronik Gözetleme, s. 124.

düzenlenmiştir. Buna göre, yalnızca ulusal mevzuata uygun olması veya suç işlendiğine ya da diğer kanuna aykırılık hâllerine dair haklı gerekçelerin bulunması durumunda, gizli izlemeye izin verilmelidir¹⁷⁴⁵.

İşverenin işçiyi gizli olarak kamera ile gözetlemesi, işverenin bilgilendirme yükümlülüğüne ve hukuka aykırılık teşkil etmekte olup, bu durumda işverenin hukuki, cezai ve idari sorumluluğu bulunmaktadır¹⁷⁴⁶. Zira işçinin işveren tarafından gizli bir kamerayla gözetlenmesi ve denetlenmesi, işçinin özel yaşamının ihlâli sonucunu doğurmaktadır¹⁷⁴⁷. İşçinin işveren tarafından gizli kamera ile gözetlenmesini hukuka uygun hâle getiren tek durum, işverenin cezai takibatı gerektiren bir fiilin bulunduğu ilişkin somut delillere sahip olması ve bu kapsamda gizli izleme yapılmasını mümkün kılan bir mahkeme kararının bulunmasıdır¹⁷⁴⁸. Ancak, bu durumda dahi gizli izleme yöntemi, ulaşılmak istenen amaç ile sınırlı biçimde uygulanmalı ve bu yöntem, başvurulabilecek son çare olmalıdır¹⁷⁴⁹.

Doktrinde yer alan bir görüş uyarınca¹⁷⁵⁰, işverenin hangi nedenle olursa olsun gizli izleme yapabilmesi yerinde bir uygulamayı teşkil etmeyecektir. Zira kolluk tarafından yapılacak dinleme için dahi yargı kararının gerektiği bir sistemde, işverene istisnai biçimde de olsa bu hakkı tanımak, işvereni kamu makamlarına bile tanınmayan bir yetkiyle donatmak anlamında gelecektir. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, işçinin işyerinde suç işlediğine ilişkin ciddi ve makul şüphenin varlığı hâlinde işverenin bu şüpheyi aydınlatmak amacıyla ve mahkeme kararına dayanmak koşuluyla

¹⁷⁴⁵ Çerçeve Anlaşmanın 6. maddesinin 2. fıkrasında atıf yapılan 90/270/AET sayılı Direktifin ekinin “Operatör/Bilgisayar Arayüzü” başlıklı 3. maddesinin (b) bendinde yer alan “İşçilerin haberi olmaksızın hiçbir nitel ya da nicel kontrol mekanizması kullanılamaz” hükmü de gizli izlemenin yasak olduğunu ortaya koymaktadır. **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 150; **DULAY**, s. 238

¹⁷⁴⁶ **OKUR**, Elektronik Gözetleme, s. 124-125; **DURSUN**, s. 107; **ULUSOY**, s. 214. Kamera ile izleme konusunda işçinin bilgilendirilmesi ve sürecin şeffaf bir şekilde yürütülmesi gerektiği için gizli kamera uygulamasının hukukumuzda kabul edilemeyeceği yönünde ayrıca bkz. **GERÇEK**, s. 148.

¹⁷⁴⁷ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 154. Çalışanların haberi olmaksızın sürdürülen gizli web-kamera izlemeleri de işçinin hem kişisel verilerinin korunması hakkına hem de özel hayatının gizliliğinin korunması hakkına saldırı teşkil edecektir. Çalışanın söz konusu hakları ile işverenin yönetim hakkından doğan menfaati yarıştığında, çalışanın korunması gereken menfaatinin ağır basacağı; özellikle evde tele çalışmada, işverenin menfaati bulursa dahi çalışanın evini gözetleyen web-kamerası ile izleme yapamayacağı kabul edilmelidir. **ERDAL**, s. 116-117.

¹⁷⁴⁸ **OKUR**, Elektronik Gözetleme, s. 124; **DULAY**, s. 236; **BEYTAR**, s. 324; **ÇÖPOĞLU**, s. 61.

¹⁷⁴⁹ **DULAY**, s. 236.

¹⁷⁵⁰ **SEVİMLİ**, Özel Yaşam, s. 205, s. 209; **ÜNAL ADINIR**, Tele Çalışma, s. 976; **TOPRAK**, s. 153; **ARSLAN**, s. 174.

gizli gözetleme tedbirine başvurusu mümkündür¹⁷⁵¹. Evde tele çalışma bakımından ise cezai takibatı gerektiren hâllerde dahi, işverenin mahkeme kararına dayanarak tele çalışanın evine kamera veya sair izleme cihazlarını yerleştirmesi ve bu vasıta ile gizli izleme yapması mümkün olmamalıdır¹⁷⁵². Zira bu durumda, işverenin hukuki menfaati bulursa dahi, tele çalışanın özel hayatının gizliliği ve kişilik haklarının ağır ihlâli söz konusu olacaktır¹⁷⁵³. Ayrıca, anayasal bir hak olan özel hayatın gizliliği hakkı, işverenin işin ifasına ilişkin menfaatlerinden üstündür.

ccc. Tele Çalışanın Özel Hayatının Korunmasına İlişkin Olarak Ulaşılamama Hakkı

aaaa. Genel Olarak

İşyerinin mekânsal sınırları dışında çalışanlar, işlerini gördükleri süreler dışında serbest zamana sahip olmakla birlikte, bu zaman dilimi içinde de kendileriyle iletişim kurulabilmekte; bu bakımdan, ilgili süreler tam anlamıyla serbest zaman niteliğinde kabul edilmemekte olduğu gibi bekleme süresi olarak da kabul edilmemektedir. Dolayısıyla, bir nevi “*gri alan*” olarak nitelendirilebilecek ve dijital zamanların en tartışmalı konularından birini teşkil eden bu sürelerin, günümüzde yeni bir perspektifle tekrar ele alınması zorunluluğu doğmuştur¹⁷⁵⁴. Zira işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, esasen iş sağlığı ve güvenliği ile dinlenme ve özel yaşama saygı

¹⁷⁵¹ **DULAY YANGIN, Dilek**, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire’nin İşçilerin Gizli Kamera ile İzlenmesine İlişkin 17 Ekim 2019 Tarihli Lopez Rıbalda ve Diğerleri Kararı’nın Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 66, 2020, s. 1725. Gizli gözetlemeye en son çare olarak başvurulduğu durumlarda, mahkeme kararına dayanma zorunluluğu olmaması gerektiği yönünde bkz. **ULUSOY**, s. 215. 6698 sayılı Kanunun 10. maddesi uyarınca, veri sorumlusu sıfatını haiz işveren, elektronik izleme ve denetleme uygulamasıyla gerçekleştirilen işleme faaliyetine ilişkin ilgili kişi olan evde tele çalışan işçiyi aydınlatma yükümlülüğüne de sahiptir. Her ne kadar ilgili Kanunun 28. maddesinin 2. fıkrasında, yine bu Kanunun aydınlatma yükümlülüğünü öngören 10. maddesinin “*kişisel veri işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması*” durumunda uygulanamayacağı ifade edilmişse de işverenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması bakımından doğrudan bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Dolayısıyla, bu düzenleme söz konusu hâllerde dahi işverenin izleme ve denetleme faaliyetlerini gizli olarak gerçekleştirebileceği şeklinde yorumlanamayacaktır. Sonuç olarak, işverenin kuvvetli suç şüphesinin mevcudiyetinde dahi evde tele çalışan işçiyi gizli izleyemeyeceği kabul edilmelidir. **ARSLAN**, s. 174-175, s. 219.

¹⁷⁵² **DULAY**, s. 236-237.

¹⁷⁵³ **DULAY**, s. 236- 237; **GÜNAY**, s. 374; **ÇÖPOĞLU**, s. 62.

¹⁷⁵⁴ **BAYSAL**, TİS, s. 484.

konusunda yükümlülük getirmektedir¹⁷⁵⁵. Tüm bu hususlar ise işçinin ulaşılammama hakkı¹⁷⁵⁶ ile yakından ilgilidir.

1990'ların sonlarına kadar, işçiler tipik olarak Pazartesi gününden Cuma veya Cumartesi günlerine kadar günde sekiz veya dokuz saat çalışmakta olup, işyerleri ve çalışma süreleri açıkça belirlenmekteydi. Ancak günümüz teknolojileri, kendilerine ulaşılmasını sağlayan elektronik aletleri taşıdıkları sürece, tele çalışanların herhangi bir yerde ve herhangi bir zamanda çalışabilmelerini mümkün kılmıştır¹⁷⁵⁷. Nitekim günümüzde işverenlerin çalışanlara, çalışma sürelerinden sonra bazı görevler ve projeler vermek için kısa mesaj ve e-posta gibi yollarla ulaştıkları görülmektedir¹⁷⁵⁸. Bu konuda, işçinin çalışma saatlerinden sonra akşam ya da hafta tatillerinde uluslararası müşteriler ile telekonferans görüşmeleri yapması, işverenin e-posta ile acil olduğunu belirttiği görevleri ifa etmesi, yıllık izninde ofisteki çalışma arkadaşları ile yetiştirilecek bir proje hakkında Whatsapp üzerinden iletişim kurması gibi örnekler verilmesi mümkündür¹⁷⁵⁹. Öyle ki Eurofound tarafından hazırlanan bir raporda da Avrupa ülkelerinde yapılan bir anket sonucunda, pandemi döneminde evde tele çalışma modeliyle çalışan işçilerin %24'ünün boş zamanlarında da çalıştığı; işyerinde veya ev dışındaki yerlerde çalışan tele çalışanlar bakımından ise bu oranın yani boş zamanlarında çalışma oranlarının %6 olarak tespit edildiği belirtilmiştir¹⁷⁶⁰. Nitekim pandemi dönemiyle birlikte, işçiler üzerinde Skype ve Microsoft Teams gibi dijital platformlarda sürekli çevrim içi olma ve çalışma süreleri dışındaki tüm çağrılara cevap verme baskısı; bunu gerçekleştirmezlerse de haklarının sınırlandırılacağı veya ayrımcılığa maruz kalacakları yönündeki endişeleri söz konusu olmuştur¹⁷⁶¹. İş yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırın bu şekilde bulanıklaşmasına, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı sürekli ulaşılabilir olma özelliği de eklendiğinde, ortaya

¹⁷⁵⁵ **ALPAGUT**, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 334.

¹⁷⁵⁶ İşçinin ulaşılammama hakkına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **ERDOĞAN**, s. 89 vd.

¹⁷⁵⁷ **AYDIN, Ufuk/KUTLU, Merve**, "The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law", KHASHFD, C. 8, S. 2, 2020, s. 262.

¹⁷⁵⁸ **SECUNDA, Paul M**, "The Employee Right to Disconnect", Notre Dame Journal of International&Comperative Law, Vol. 9, Issue 1, Art. 2, 2019, s. 2-3; **KUTLU/UÇAR**, s. 293-294.

¹⁷⁵⁹ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1706.

¹⁷⁶⁰ Bkz. **EUROFOUND 2020, Living, working and Covid-19**, s. 33,

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf (E.T. 20.04.2023).

¹⁷⁶¹ **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 234-235.

işçinin anayasa ile güvence altında olan dinlenme hakkından gerçek anlamda yararlanamaması sonucu çıkmıştır¹⁷⁶².

Günümüzde meydana gelen teknolojik gelişmeler sonucunda işçinin iş sözleşmesinden doğan bağımlılığının zayıfladığı ve işverenin iş organizasyonunun sınırlarının belirlenmesinin zorlaştığı atipik iş sözleşmesi türlerinde yaşanan artış dikkate alındığında, işçinin kişisel yaşamının çalışma yaşamından ayırıt edilmesinin zorlaştığı görülmektedir¹⁷⁶³. Tele çalışmada da iş ve özel hayatın sınırları belirsizleşmekte olup, bu çalışma biçimi “*bitmeyen çalışma*” olarak tanımlanabilir¹⁷⁶⁴. Nitekim Eurofound tarafından 2017 yılında yayınlanan araştırma raporuna göre, yüksek mobil tele çalışma (T/ICTM; telework/ICT-mobile work) biçiminde çalışanların çalışma saatleri, tipik olarak her zaman işyerinde çalışan işçilerinkinden daha uzundur ve bunlar daha çok akşamları ve hafta sonları çalışmaktadır.¹⁷⁶⁵

Yaşanan teknolojik gelişmeler ve özellikle de koronavirüs salgını sonucunda uzaktan çalışma modelinin uygulanmasında yaşanan artış, işçinin ulaşılama hakkının daha çok gündeme gelmesine yol açmıştır. Özellikle tele çalışanın karşı karşıya bulunduğu sosyal ve mesleki izolasyon riski karşısında, iş hayatı-özel hayat dengesinin sağlanması bakımından bu hak büyük öneme sahiptir¹⁷⁶⁶. Doktrinde de uzaktan çalışan işçinin özel hayatının korunması bakımından, işverenin kendisine ulaşabileceği saatlerin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile sınırlandırılabilirliği belirtilmektedir¹⁷⁶⁷. Ayrıca gerek zorlayıcı bir dille gerekse işçiye yöneltilecek olan çalışma süresi dışında işi yapmaya vakti olup olmadığına ilişkin bir soru aracılığıyla olsun, işverenin işçiden çalışma sürelerinin dışında iş görme edimini ifa etme beklentisi işçiyi büyük bir baskı altına sokmaktadır¹⁷⁶⁸. Bu sürekli erişim imkânı

¹⁷⁶² UGAN ÇATALAKYA, Evden Çalışma, s. 124.

¹⁷⁶³ ÇANKAYA, Yiğitcan, İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, Atılım Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: Sarper SÜZEK, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019, s. 230.

¹⁷⁶⁴ AYDIN/KUTLU, s. 263. İşçinin dinlenme süreleri içerisinde işveren tarafından ulaşılabilir olması durumu, “*sonu olmayan çalışma*” (working without ending), “*sonra çalışma*” (after-working) veya “*serbest zaman çalışması*” (freizeitätigkeit) şeklinde ifade edilmektedir. BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1706.

¹⁷⁶⁵ EUROFOUND 2017, Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work, s. 57. Özellikle yüksek mobil tele çalışma, işçiye mekânsal olarak esneklik sağlamasına rağmen genellikle görev odaklı çalışmalar olduğu için, diğer işçilere göre daha uzun ve standart dışı (tatil günleri, hafta sonu, gece) çalışma programı olduğunu ortaya koymaktadır. DOĞAN, Ulaşılama Hakkı, s. 112.

¹⁷⁶⁶ BOZKURT, s. 70.

¹⁷⁶⁷ ŞANLI, s. 71; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 253.

¹⁷⁶⁸ KUTLU/UÇAR, s. 294.

karşısında bir zorunluluk olarak ortaya çıkan ulaşılamama hakkı, çalışma süresi dışında kalan dinlenme süreleri içinde işçinin akıllı telefon, e-posta ya da mesaj, Whatsapp vb. sosyal medya iletişim teknolojisi araçlarıyla da ulaşılabilir olmamasını ifade etmektedir¹⁷⁶⁹. Nitekim işçinin çalışma saatleri dışındaki kalan saatleri özel hayatına aittir ve işçi bu zaman dilimini nasıl değerlendireceğine kendisi karar vermelidir¹⁷⁷⁰.

bbbb. Karşılaştırmalı Hukukta

Droit à la Déconnexion (El Khomri Yasası) ile Fransa, işçinin ulaşılamama hakkını açıkça işçinin bir hakkı olarak düzenleyen ilk ülkedir¹⁷⁷¹. Fransız Hukukunda işçinin ulaşılamama hakkı, Fransız İş Kanununun L. 2242-8 ve L. 2242-17 maddelerinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddelere göre, elli ve daha fazla çalışanı olan işletmeler, işverenler ve işçileri ile işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla, çalışma süreleri dışında dijital araçların kullanımına odaklı bir diyalog kurmalıdır. Böyle bir diyalog kurulamaz yani anlaşmaya varılamazsa, işverenin yine işyeri sendika temsilcisinin veya işyeri kurulunun görüşünü alarak, işçinin ulaşılmama hakkına ilişkin bir çizelge hazırlayacağı; elliden az işçi istihdam eden işyerlerinde de her bir işçinin bireysel olarak işveren ile ulaşılabilir olmayacakları sürelerle ilişkin ayrı ayrı sözleşme yapmalarının gerektiği kabul edilmiştir¹⁷⁷².

Fransız Hukukunda, işçinin kişisel cep telefonu numarasını işverenle paylaşma zorunluluğu dahi olmadığı kabul edilmekle beraber, konuya ilişkin olarak yaşanan bir uyuşmazlık üzerine Fransız Yargıtay Sosyal Dairesi işçinin ulaşılamama hakkının mevcudiyetini kabul eden bir karara (n°01-45889) hükmetmiştir. Söz konusu olayda, ara dinlenme sürelerinde (12.30-13.30 arasında) işverenin aramasına yanıt vermeyen bir ambulans şoförünün sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiş olup, Sosyal Daire

¹⁷⁶⁹ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1706; **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 672. Mobil telefon, akıllı telefon, tablet-bilgisayar, laptop kullanmak suretiyle kişisel bağlantı, telefon araması, e-mail, SMS veya Messenger, sosyal ağlar yoluyla kişiye çalışma süreleri dışında da ulaşılabilir olunması ise “*daimi ulaşılabilirlik*” kavramı ile ifade edilmektedir. **ALPAGUT**, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 321.

¹⁷⁷⁰ **KUTLU/UÇAR**, s. 295. Özellikle iletişim ve teknoloji araçlarını yoğun kullanan işçiler bakımından çalışma sürelerinin sınırlarının belirlenmesinin ve işçinin ulaşılamama hakkının bir “*gereklilik*” olarak ortaya çıktığı yönünde ayrıca bkz. **TUNCA**, s. 280.

¹⁷⁷¹ **UGAN ÇATALKAYA**, Evden Çalışma, s. 159; **KUTLU/UÇAR**, s. 294; **TOMBAŞ**, s. 308; **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 672; **YAYVAK NAMLI**, s. 182-183. Ulaşılmamama hakkına ilişkin karşılaştırmalı hukukta yer alan düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **DOĞAN**, Ulaşılamama Hakkı, s. 122 vd.; **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 219 vd.

¹⁷⁷² **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 220.

işçinin ara dinlenmesi sırasında ulaşılabilir olmama hakkının bulunduğu ve sözleşmesinin bu nedenle feshedilemeyeceğine karar vermiştir¹⁷⁷³.

Alman Hukukunda ise işçilerin ulaşılma hakkına ilişkin pozitif bir düzenleme yer almamasına karşılık, işletme politikaları kapsamında bu hakkın tanındığı görülmektedir¹⁷⁷⁴. Örneğin, 2011 yılından itibaren Volkswagen e-posta hesaplarına ilişkin alt yapısını işçilerin telefonlarına e-postaların ancak çalışma süresi başlamadan yarım saat önce ve yine çalışma gününün bitiminden de yarım saat önce ulaşılabilir şekilde yapılandırmış; 18.00-07.00 saatleri arasında, çalışanların cep telefonlarına e-posta gönderilmesini durdurmuştur¹⁷⁷⁵. IBM Almanya, çalışanlarının şirketin alt yapısına bağlı e-posta hizmetlerini 20.00 ve 06.00 saatleri arası için engellemiştir¹⁷⁷⁶. Yine bir Alman firması olan Daimler, 2014 yılında çalışanlara tatildeyken gelen e-postaların otomatik olarak silinmesini sağlayan bir yazılımı uygulamaya koymuştur¹⁷⁷⁷. BMW ve PUMA da çalışanlarının mesai saatleri dışında maillerini kontrol etmelerini beklemediklerini açıklamıştır¹⁷⁷⁸. Bunların yanı sıra 2013 yılında

¹⁷⁷³ UGAN ÇATALKAYA, Deniz, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama Hakkı”, İÜHFM, C. 74, 2016, s. 746; ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 219. Söz konusu karar metni için bkz. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/> (E.T. 20.04.2023). Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi tarafından 2017 yılında yayınlanan bir raporun (Opinion, 2017/C 434/05) 13.2. maddesinde de işçinin ulaşılma hakkının, sınırsız ve limitsiz çalışmanın risklerini ele aldığı; bu hakkın BİT kullanan çalışanların sürekli bağlantıda olma zorunluluğundan kaçınabilmelerini sağlayacağı ifade edilmiştir. Bkz. Opinion of the European Economic and Social Committee on ‘The role and opportunities of social partners and other civil society organisations in the context of new forms of work’, (exploratory opinion requested by the Estonian Presidency) (Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi’nin “Yeni Çalışma Biçimleri Bağlamında Sosyal Ortakların ve Diğer Sivil Toplum Kuruluşlarının Rol ve Fırsatları” Hakkında Görüşü, (Estonya Dönem Başkanlığı tarafından talep edilen keşif görüşü)), s. 34, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1866&from=SL> (E.T. 20.04.2023).

¹⁷⁷⁴ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1707; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 673. Alman Hukukunda ulaşılma hakkına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. YAYVAK NAMLI, s. 185 vd.

¹⁷⁷⁵ AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 277; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1707; DOĞAN, Ulaşılma Hakkı, s. 124; AYDIN/KUTLU, s. 268; YAYVAK NAMLI, s. 124, s. 196. Bazı büyük firmalarca tercih edilen ve çalışanlara çalışma saatleri dışında gönderilen e-postalara zamansal olarak kısıtlama getiren uygulamaların, uzaktan çalışanın bağlantıyı kesme hakkına dair esaslı bir koruma mekanizması sağlamak açısından yetersiz kalabileceği için eleştiriye açık olduğu yönünde ayrıca bkz. ERDAL, s. 133.

¹⁷⁷⁶ DOĞAN, Ulaşılma Hakkı, s. 125.

¹⁷⁷⁷ AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 277; ALPAGUT, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 335; YAYVAK NAMLI, s. 196. Hukukumuzda da emsal işçilerin birbirleriyle eşleştirilerek bir iş için en az iki işçinin yetkili kılınması; işçilerden biri dinlenme süresi içerisindeyken gelen işlerin, e-posta ve telefonların diğer işçiye yönlendirilmesi; işçiye e-posta ve telefonları tatil moduna alma imkânının sağlanması; özellikle ara dinlenmesi gibi tüm iş organizasyonunun dinlenme zamanında olduğu durumlarda kesintisiz dinlenme bakımından yapay zeka, otomatik yanıt sistemi vb. yazılımlardan destek alınması, işverenin işçinin ulaşılma hakkına yönelik alabileceği önlem ve uygulamalara örnek olarak sayılmıştır. Bkz. GERÇEK, s. 95.

¹⁷⁷⁸ AYDIN/KUTLU, s. 268.

Almanya Çalışma Bakanlığı, uzaktan çalışmanın daha da yaygınlaşmasına yönelik olarak çalışanların ruh sağlığının korunması için yöneticilerin mesai saatleri dışında personelle iletişime geçmesini yasaklamıştır¹⁷⁷⁹.

Fransız ve Alman hukuk sistemlerinden farklı şekilde, işçinin ulaşılama hakkını yalnızca uzaktan çalışmaya özgüleyen hukuk sistemleri de bulunmakta olup, İtalya bu sistemi benimseyen ülkelerden biridir¹⁷⁸⁰. Öyle ki, İtalya’da işçinin ulaşılama hakkına iş mevzuatında ilk kez, 14.06.2017 tarihinde kabul edilen 2233-B sayılı kanun teklifi ve 81/20174 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeyle ve smart working (lavoro agile) çalışma modeliyle çalışanlar için geçerli olmak üzere yer verilmiştir¹⁷⁸¹. Bu çalışma biçimi, tele çalışmanın bilişim teknolojileri kullanılarak yapılan, çalışma sürelerinin ve işin ifa edildiği yerin tamamen belirli olmadığı, esnek bir çalışma düzenine dayanan bir türünü ifade etmektedir¹⁷⁸². Diğer bir anlatımla, söz konusu ülkede ulaşılama hakkına ilişkin düzenleme, yalnızca tele çalışanlara yönelik olarak getirilmiştir. Ancak bu ülkedeki tele çalışan sayısındaki hızlı yükseliş karşısında, yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Bu doğrultuda, 06.05.2021 tarihinde kabul edilen 61 sayılı Kanunun 1. maddesi ile uzaktan çalışma modeliyle çalışan bütün işçilerin, kullandıkları teknolojik iletişim araçları ile bağlantıyı kesme hakkı ayrıca düzenlenmiş; bu hakkın doğrudan doğruya dinlenme hakkı ile ilişkili olduğu ve kullanımının herhangi bir ücret kesintisi veya disiplin cezasına konu olamayacağı kabul edilmiştir¹⁷⁸³. Şili de 26.03.2020 tarihinde yürürlüğe giren 21.220 sayılı Kanun ile ulaşılama hakkını, yalnızca uzaktan çalışanlar için kabul eden bir diğer ülkedir¹⁷⁸⁴.

cccc. Hukukumuzda

Ulaşılama hakkı, doktrinde, çalışma süresi dışında işçinin iş ile ilgili olarak

¹⁷⁷⁹ AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 277-278.

¹⁷⁸⁰ BOZKURT, s. 123.

¹⁷⁸¹ İlgili Kanun, akıllı çalışmanın kanunlar ve toplu pazarlıkla belirlenen azami günlük ve haftalık çalışma süresi sınırları dâhilinde gerçekleşmesi gerektiğini şart koşmaktadır. YAYVAK NAMLI, s. 184.

¹⁷⁸² ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 221.

¹⁷⁸³ ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 222.

¹⁷⁸⁴ BOZKURT, s. 123-124; ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 223. Diğer bazı yabancı hukuk sistemlerinde yer alan işçinin ulaşılama hakkına ilişkin yasal düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ALPAGUT, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 334 vd.

bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla meşgul edilmemesi şeklinde tanımlanmaktadır¹⁷⁸⁵. Doktrinde çeşitli tanımları yapılmış olmasına karşın, hukukumuzda işçinin ulaşılama hakkına ilişkin yasal bir düzenleme ise bulunmamaktadır¹⁷⁸⁶. Mevzuatımızda işçinin ulaşılama hakkına dair yasal bir düzenlemeye yer verilmemiş olması, şüphesiz işçinin bu hakka sahip olmadığı anlamına gelmemektedir¹⁷⁸⁷. Zira işçinin bu hakkının, anayasal güvence altındaki dinlenme hakkı ve özel hayata saygı hakları kapsamında değerlendirilmesi ve mevcudiyetinin kabul edilmesi gerekir¹⁷⁸⁸. Ancak, bu hakkın kullanılması bakımından belirlenen tele çalışanın ulaşılabilir olacağı sürelerin dinlenme sürelerini de kapsamı durumunda, işçinin dinlenme hakkının güvence altına alındığı söylenemeyecektir¹⁷⁸⁹. Bu bakımdan, tele çalışanın ulaşılabilir olacağı süre belirlenirken söz konusu durum da gözetilmeli ve dinlenme süreleri bu sürelerin dışında tutulmalıdır.

Her ne kadar konuya ilişkin özel bir düzenleme olmasa da doktrinde işçinin ulaşılama hakkının iş mevzuatında yer alan birtakım mevcut hükümlere dayandırabileceği öngörülmüştür. Bu hükümlerin başında, 4857 sayılı Kanunun 63. maddesi ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesi gelmektedir. Zira çalışma süresi kavramı, ilgili Yönetmelik maddesinde “*işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre*” olarak açıkça tanımlanmıştır. Bu bakımdan, işçinin fiilen çalıştırıldığı her an, kural olarak, sözleşmeyle kararlaştırılan veya 4857 sayılı Kanunun 63. maddesi uyarınca uygulanacak olan haftalık azami çalışma süresinden (45 saat) sayılacaktır. Dolayısıyla, bu sürenin bitiminden sonra işveren tarafından işçiye yöneltilen iş takibi yapılması, belirli bir işin tamamlanması, görülen işin kontrol edilmesi gibi talepleri gerçekleştirmesi de haftalık çalışma süresinden sayılmalıdır¹⁷⁹⁰.

¹⁷⁸⁵ **YAYVAK NAMLI**, s. 170. Bu hak, işçilerin işten yalnızca fiziki olarak değil, psikolojik ve manevi olarak da bağlantılarını koparmalarını kapsamaktadır. **ÇÖPOĞLU**, s. 84.

¹⁷⁸⁶ **KUTLU/UÇAR**, s. 295. İşçinin ulaşılama hakkına ilişkin olarak Fransa ya da Almanya sisteminin benimsenebileceği yönünde bkz. **ERDOĞAN**, s. 101.

¹⁷⁸⁷ **KARA**, s. 68-69; **ERDAL**, s. 134.

¹⁷⁸⁸ **AYDIN/KUTLU**, s. 270; **KUTLU/UÇAR**, s. 295; **ERDOĞAN**, s. 98; **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 224; **KARA**, s. 69; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 111; **CISTAK**, s. 106; **YAYVAK NAMLI**, s. 198-199; **ÇÖPOĞLU**, s. 84-85. Dinleme sürelerinin, özellikle uzaktan çalışan işçiler bakımından ayrı bir önemi haiz olan ulaşılama hakkına uygun şekilde gerçekleştirilmesi gerektiği yönünde bkz. **PEHLİVAN**, s. 264.

¹⁷⁸⁹ **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 674. Öncü’ye göre de belirlenen ara dinlenme sürelerinin, hafta tatilinin, ulusal bayram ve genel tatillerin ulaşılama hakkı kapsamında olduğu ve bu sürelerde işverence uzaktan çalışan işçiye ulaşılama hakkının esas olduğu kabul edilmelidir. **ÖNCÜ**, s. 116 vd. Ancak, hukukumuzda işçinin dinlenme süresinde ulaşılabilirliği konusunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. **ALPAGUT**, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 333.

¹⁷⁹⁰ **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 224; **ÇANKAYA**, Özel Yaşam, s. 232.

Burada dayanılabilecek diğer bir düzenleme ise, ilgili Yönetmeliğin 3. maddesinde yer alan ara dinlenmelerine ilişkin düzenlemedir. Buna göre, ara dinlenmeleri iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenecektir (m.3/2). Bu düzenleme karşısında da işçinin günlük çalışma süresinin bitiminden itibaren kesintisiz olarak, yani işveren tarafından talimat almaksızın dinlenmesi gerekir¹⁷⁹¹.

Hukukumuzda, işverenin işçiye çalışma saati dışında e-posta, mesaj, toplu mesaj uygulamaları vasıtasıyla ulaşılamamasının yasal dayanağı, yükümlü bulunduğu işçiye koruma ve gözetme borcu olarak da görülebilir¹⁷⁹². Bu doğrultuda, işçinin ulaşılamama hakkı, işçinin çalışma saatleri dışındayken işten uzaklaşabilmesini ve işle ilgili elektronik iletişimlerden kaçınabilmesini sağlayan bir hak olarak tanımlanabilir¹⁷⁹³. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesinde yer alan uzaktan çalışmada iletişim yönteminin ve zaman aralığının uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirleneceğine ilişkin düzenleme de kanımızca, işçinin ulaşılamama hakkının bir yansımasıdır¹⁷⁹⁴. Ancak söz konusu düzenleme, işçiye ulaşılabilir nitelikteki saatlerin uzaktan çalışma sözleşmesinin taraflarının ortak iradesiyle belirleneceğini öngörmesi bakımından olumlu olmasına karşın, belirlenen bu süreler dışında uzaktan çalışan işçinin işi ifa etmesini engelleyici teknik mekanizmaların geliştirilmesi ve anlaşmaya uyulmaması durumunda uygulanacak yaptırımlar hususunda herhangi bir esasa yer vermemiş olduğundan eksik niteliktedir¹⁷⁹⁵. Bu

¹⁷⁹¹ ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 224.

¹⁷⁹² KUTLU/UÇAR, s. 295.

¹⁷⁹³ KARA, s. 68. Ulaşılamama hakkına ilişkin doktrinde yer alan diğer tanımlar için bkz. TOMBAŞ, s. 307.

¹⁷⁹⁴ İlgili düzenlemenin uzaktan çalışanın ulaşılamama hakkı açısından önemli olduğu ancak yeterli olmadığı; her an ulaşılabilir olma durumuna ilişkin hukuki olarak bir sınırın tespitinin, ulaşılmama hakkının yasa koyucu tarafından tanımlanmasının ve kapsamının belirlenmesinin, ayrıca bu hakkın ihlali durumunda başvurulabilecek yolların mevzuatımızda düzenlenmesi gerektiği yönünde bkz. YILDIRIM, s. 145-146.

¹⁷⁹⁵ ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 224, s. 241. İlgili Yönetmeliğin taslak metninin 12. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, işveren tarafından işçiye erişilecek olan zaman zaman aralıklarının belirleneceği ve iletişim kurulacak mutlak saatleri içeren çizelge oluşturulacağı öngörülmüş idi. Doktrinde ilgili taslakta yer alan söz konusu düzenleme de uzaktan çalışanla iletişime ilişkin mevcut yönetmelik hükmü için ifade edilen benzer gerekçelerle eleştiri konusu olmuş idi. Bkz. DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 247-248. Zaman aralığının belirlenmesine ilişkin bir ölçüt bulunmamakla birlikte, bu belirlemenin yapılan işin yoğunluğuna ve seçilen iletişim biçiminin şekline göre değişeceği yönünde bkz. YILDIRIM, s. 67. Her ne kadar işyeri sınırları dışında işverenin işçiye her türlü tehlikeden koruması beklenemese de, tehlike ile yürütülen iş arasında illiyet bağı kurulabiliyorsa, işverenin işçiye gözetme borcu devreye girer. Ulaşılamama hakkı bakımından da işveren, işçinin dinlenme süresi içerisinde rahatsız edilmesini önleyecek tüm önlemleri almalıdır. YAYVAK NAMLI, s. 203.

bakımdan, tele çalışanın gün içerisinde kanuni asgari ara dinlenmesi sürelerinde çalışmamasını, hafta tatili ve diğer tatillerde çalışma yaptırılmamasını ve yıllık izinde ulaşılmamasının sağlanmasını güvence altına alan ve bu amaçla işverene ilgili sınırlamalara uyulmasını temin eden ve denetimi mümkün kılan sistemleri geliştirme yükümlülüğünü getiren nitelikte özel bir yasal düzenleme yapılması isabetli olacaktır¹⁷⁹⁶.

¹⁷⁹⁶ **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 676; **TOMBAŞ**, s. 309. Doğan'a göre de tele çalışmaya özgü olarak tele çalışanın emsal işi gören işçiye göre daha az ücret almayacak şekilde günlük ya da haftalık daha kısa çalışma sürelerinin düzenlenmesi, tele çalışmada fazla çalışmaya sınır getirilmesi, hem işçinin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi hem de sağlığını koruma aracına hizmet edecektir. **DOĞAN**, Uyum, s. 279. Alman Hukukunda yer alan bir görüş, dinlenme sürelerinde işçinin ulaşılama hakkını, kendi içinde ikiye ayrılarak incelemiştir. İlgili görüşe göre, bu süreler içinde işçiden talep edilen ve istisnai nitelik taşıyan kısa süreli çalışmalar, dinlenme sürelerini kesintiye uğratmamaktadır. **STEIGER SACKMANN**, s. 302; **KUTLU/UÇAR'dan naklen**, s. 292. Alman doktrinde yer alan konuya ilişkin tartışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. **YAYVAK NAMLI**, s. 189 vd. Erdoğan'a göre de işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olması hâlinde fazla/fazla sürelerle çalışmanın gündeme gelip gelmeyeceği bakımından, işin niteliğine bakılmalı; tek ya da birkaç sefere mahsus veya kısa süre alan bir iş için iş saatleri dışında ulaşılabilir olma, fazla çalışma teşkil etmemelidir. **ERDOĞAN**, s. 95. Hukukumuzda da istisnai olarak, önemsiz ve çok kısa (örneğin beş dakika almayacak işler) bir işin işçiden talep edilmesinin, çalışma süresini etkilemeyecek nitelikte olduğu kabul edilmektedir. Zira işçinin ulaşılama hakkına rağmen işverence teknoloji aracılığıyla ulaşılması ve iş görmeye devam edilmesi durumunda iş görülen sürenin çalışma süresinden sayılabilmesi için, bu konuda süreklilik arz eden bir iş görme durumunun olup olmadığına bakılmalıdır. **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s.1708; **ÇIKAR**, s. 65. Ancak, söz konusu süreler içinde işçiden talep edilen iş, çok kısa ve önemsiz olarak nitelendirilemeyecek bir zaman alıyor ise, bu süre çalışma süresinden sayılmalı ve işçinin bu süreye ilişkin ücrete hak kazandığı kabul edilmelidir. **KUTLU/UÇAR**, s. 292. Erkanlı Başbüyük'e göre de tele çalışanın yıllık izin süresinde işe ilişkin mesaj, e-posta okuma ya da kısa görüşme gibi kısa süreli kesintiler haricinde meşgul edilmesi durumunda, yıllık izin hakkından yararlanmadığı kabul edilmelidir. **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 671. İnciroğlu'na göre ise tele çalışanın yıllık ücretli iznini kullanırken BİT araçları vasıtasıyla aranması ve kendisine iş verilmesi, işçinin bu izin döneminde çalıştırıldığı anlamına gelecek; bu günlere karşılık gelen izinlerin tele çalışana tekrar kullanılması gerekecektir. **İNCİROĞLU**, s. 226. Doğan'a göre de işçi, günlük dinlenme süresi içinde akşam veya gece işverenin e-postasına yanıt vermiş veya çalışma arkadaşına rapor hazırlayıp göndermişse, dinlenme süresinin kesintisiz olma niteliği ortadan kalkacağından, bu sürenin sonunda dinlenme süresinin yeniden başlayacağını kabul etmek teorik açıdan mümkündür. **DOĞAN**, Ulaşılama Hakkı, s. 136. Gerçek'e göre, Alman Hukukundaki düzenlemeye benzer şekilde hukukumuzda da kesintisiz dinlenme saatine herhangi bir müdahalenin dinlenme süresini tekrar başlatacağı görüşünün benimsenmesinin gerekmesine karşın, bu görüşün özellikle uzaktan çalışma yapılan iş organizasyonları bakımından kabulü güçtür. Bu bakımdan en uygun çözüm, işverenlerin dinlenme sürelerinde işçinin ulaşılama hakkını gözetecek önlemler almaları ve iç politikalar oluşturmakla yükümlü kılınmalarıdır. **GERÇEK**, s. 94-95. Dijital çalışma gibi çevrim içi çalışan ve işverenin işçiye her an ulaşma imkânının olduğu uzaktan çalışma yöntemlerinde, ulaşılama hakkının daha çok önem arz ettiği; çalışma sürelerinin çevrim içi ortamda kaydının tutularak çalışma saatleriyle ilgili emredici kurallara uyulup uyulmadığının denetiminin sağlanmasında işvereni yükümlü kılan düzenlemeler yapılması gerektiği yönündeki görüşü bkz. **BEYTAR**, s. 370. İşverenin çalışma süreleri dışında işçiye ulaşması durumunda, işçinin bu sürelerin karşılığı olan ücreti işverenden talep etme hakkının doğduğu yönünde ayrıca bkz. **TUNCA**, s. 297. Çöpoğlu'na göre de daimi ulaşılabilirlikte çok kısa süreli iletişime geçmeler dahi işçinin fiili durumun çok ötesinde zihnen çalışmasına yol açmakta olduğundan fiilen çalışılan sürenin tespiti ile dinlenme süresinin bu kadar uzamış sayılması, dinlenme süresinden beklenen faydanın gerçekleşmemesine sebep olacaktır. **ÇÖPOĞLU**, s. 90.

Hukukumuzda getirilmesinin isabetli olacağını öngördüğümüz konuya ilişkin özel nitelikteki yasal düzenlemenin yanı sıra, işçinin ulaşılama hakkına ilişkin evrensel bir yasal düzenlemeye de ihtiyaç bulunmaktadır. Zira dünyada ulaşılama hakkına ilişkin etkin bir mevzuatın yokluğu sebebiyle konuya ilişkin kabul edilebilecek diğer yasal düzenlemeler, özellikle de pandemi nedeniyle tele çalışmaya yönelik artan rağbet karşısında tele çalışanların bu konuda korunması bakımından yetersiz kalmıştır¹⁷⁹⁷. Kanaatimizce, çalışma modeli bakımından ayırım yapılmaksızın işçinin çalışma saatleri dışında iş görmekle yükümlü olmadığı gibi, bu saatlerde kendisinin işiyle ilgili e-posta, mesaj ve telefon aramalarına bakma vb. yükümlülüğünün olmadığı; işçinin gerek işverenin açık bir talimatıyla gerekse örtülü olarak çalışma saatleri dışında da işiyle ilgilenmeye devam etmek zorunda bırakılması durumunda bu konuda fazla çalışmaya ilişkin mevzuat hükümlerinin uygulanacağına ve hatta, işverence bu yöndeki taleplerin sistematik bir şekilde devam etmesi hâlinde fesih hakkının doğacağına ilişkin düzenlemelerin yapılması isabetli olacaktır¹⁷⁹⁸. Bununla birlikte, kanımızca, kilit personel olarak nitelendirilebileceğimiz işçiler bakımından ulaşılama hakkı özel olarak düzenlenmelidir. Bu durum, acil tıbbi müdahale gerektiren işlerde çalışanlar için olduğu kadar, uzaktan çalışmaya konu olabilecek bazı işleri gören işçiler için de geçerlidir¹⁷⁹⁹. Örneğin, evde tele çalışma modeliyle çalışan işçinin bir siber güvenlik uzmanı olması durumunda,

¹⁷⁹⁷ **TOMBAŞ**, s. 307. Evde tele çalışmada işverenin denetim yetkisinin dijital araçlar vasıtasıyla kullanılması ve bu sayede her an çalışana ulaşılma imkânına sahip olması, işçinin özel hayatının korunması bakımından sınırlandırılmalı ve bu sınır net bir biçimde belirlenmelidir. **YILDIRIM**, s. 151.

¹⁷⁹⁸ Ayrıca doktrinde yer alan bir görüş tarafından, bizce de isabetli bir şekilde, işçinin dinlenme süresi içinde ulaşılabilir olmasının beklenmesinin, ister bu husus yazılı bir anlaşma ile belirlensin ister işçi bu hususu zımnen kabul etmiş olsun, Anayasa ile koruma altında olan dinlenme hakkı, özel hayatın korunması gibi kanuni sınırlamalara aykırılık oluşturacağı; bu yöndeki anlaşmaların geçersiz olacağı ifade edilmektedir. Dolayısıyla, dijital (tele) çalışan, dinlenme süresi içinde iş görme borcunu yerine getirdiği için, esasında bu süre çalışma süresinden sayılacak ve günlük/haftalık çalışma süresini aşan bir çalışmada bulunmuş ise fazla çalışma sayılacaktır. Bu durumda, işçinin Anayasal koruma altındaki haklarına aykırı bir durumun, kanunda yer alan prosedüre tabi tutulup tutulamayacağı yönünden tartışılması isabetli olmadığı gibi; işverenin işçiden dinlenme süresi içinde ulaşılabilir kalmasını istemesinin ve iş görme borcu doğuracak talimatlar vermesinin, işçi aleyhine esaslı değişiklik teşkil edip etmediği tartışmasına ve 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi kapsamında değerlendirme yapılmasına gerek de bulunmamaktadır. **YAYVAK NAMLI**, s. 206-207. Çöpoğlu'na göre, ulaşılama hakkı bakımından, çalışanın zorunlu olarak bağlantıyı kesmesinin sağlanması, işçilerden dijital araçların kullanımının beklendiği saat aralığının belirtilmesi, belirli bir saatten sonra maillere girilmemesi için bloke uygulanması, dinlenme süresi olarak öngörülen sürelerde sistemlerin kapatılması, veri akışının kesilmesi gibi yöntemlere başvurularak ve dolayısıyla mevcuttakilerden daha katı yaklaşımlar benimsenerek işverence zorunlu olarak bu hak uygulamaya konulabilir. **ÇÖPOĞLU**, s. 92.

¹⁷⁹⁹ **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 225.

gerçekleştirilen bir siber saldırıya anında müdahale etmesi kanımızca sadakat borcunun bir gereğidir.

İş sözleşmesine konulacak tele çalışanın işveren tarafından kendine tahsis edilen telefonla/bilgisayarla her zaman ulaşılabilir olacağına ve gönderilen SMS/e-postaları her zaman yanıtlayacağına ilişkin hükümlerin geçerliliği de açıklığa kavuşturulması gereken diğer bir meseledir. Doktrinde isabetli olarak, salt işçinin bu konuda verdiği rızanın hukuka uygunluk nedeni oluşturmayacağı ve dolayısıyla bu yönde bir hükmün de sınırsız olarak geçerli olamayacağı ifade edilmiştir¹⁸⁰⁰. Zira çalışma ve dinlenme sürelerinin işçinin sağlığı bakımından önemi ve emredici niteliği, işçi bakımından da sözleşme serbestisine sınırlama getirmektedir. Ayrıca tele çalışanın iş görürken kullandığı araçların işveren tarafından tahsis edilmiş olması da tele çalışan bakımından her daim ulaşılır olma yükümlülüğü getirilmesi için tek başına yeterli değildir¹⁸⁰¹.

bb. Tele Çalışanın Kişisel Verilerinin Korunması

Kişisel verilerin korunması, yaşanan teknolojik gelişmelerin iş hukuku bakımından çalışma süreleriyle birlikte en fazla tartışmaya neden olduğu alanlardandır¹⁸⁰². Nitekim günümüzde kişisel verilerin işlenmesi, çalışma hayatında da oldukça sık görülmeye başlanmıştır¹⁸⁰³. Tüm iş ilişkilerinde olduğu gibi, özellikle de teknoloji unsurunun büyük önem taşıdığı tele çalışma bakımından da işletme verilerinin korunması kadar, tele çalışanın kişisel verilerinin¹⁸⁰⁴ ve dolayısıyla özel hayatının korunması önem taşımaktadır¹⁸⁰⁵. Zira tele çalışmada özellikle işçinin denetimi amacıyla kullanılan yazılımlar, kişisel verilerin korunması hukukunun temel ilkelerine aykırılık teşkil edebilmektedir¹⁸⁰⁶. Tipik iş ilişkilerine benzer şekilde

¹⁸⁰⁰ ALPAGUT, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 328; UGAN ÇATALKAYA, Ulaşılabilir Olmama, s. 748-749; ERKANLI BAŞBÜYÜK, s. 674.

¹⁸⁰¹ ALPAGUT, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 328.

¹⁸⁰² BAYSAL, TİS, s. 497.

¹⁸⁰³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 381. Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. ARSLAN, s. 78 vd.

¹⁸⁰⁴ Tele çalışan işçinin ismi, adresi, kimlik ve vatandaşlık bilgileri, fotoğrafı, adli sicil kaydı, sağlık raporları, askerlik durumu, aile ve öğrenim bilgileri, mesleki ve akademik geçmişinin yanı sıra log kayıtları, iş bilgisayarında çevrimiçi geçirdiği süre, internet arama geçmişi, dijital platformlardan aldığı hizmetler ve şifreleri de kişisel veri olarak kabul edilebilir. GÜVEN, s. 52.

¹⁸⁰⁵ DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 95; ŞANLI, s. 70.

¹⁸⁰⁶ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 38.

uzaktan çalışmada da işçiye ait kişisel verilerin tutulmasından, işlenmesinden ve korunmasından ise veri sorumlusu sıfatıyla yine işveren sorumlu olacaktır¹⁸⁰⁷.

Kişilik hakkını temel alarak ortaya çıkan kişisel verilerin korunması ilkelerine ilişkin ilk sözleşme, 28.01.1981 tarihli “*Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi*”dir¹⁸⁰⁸. Söz konusu Sözleşmeyi takiben ülkemizde de 6098 sayılı Kanun kapsamında kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak özel hukuktaki ilk düzenleme yapılmıştır. 6098 sayılı Kanunun 419. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*İşveren işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.*”. Maddenin devamında ise özel kanun hükümlerinin saklı tutulduğu belirtilmiştir.

Tüm bu yasal düzenlemelere karşın, iş ilişkisi çerçevesinde kişisel verilerin kullanımı ve iş yaşamı-özel yaşam ayrımını yapmanın güçlüğü gibi nedenlerle, kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerin iş ilişkilerine doğrudan uygulanmasında birtakım problemlerle karşılaşılması kuvvetle muhtemeldir. Bu sebeple, Avrupa Birliği’nin Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Temel Tüzüğü’nün 88. maddesinin 1. fıkrasında, üye devletlerin ilgili maddede sayılan amaçlar doğrultusunda, çalışanların kişisel verilerinin iş bağlamında işlenmesine yönelik hakların ve özgürlüklerin korunmasının sağlanması amacıyla kanun veya toplu sözleşmeler çerçevesinde daha spesifik kuralları belirleyebileceği ifade edilmiştir¹⁸⁰⁹.

ETUC tarafından yayınlanan kılavuzda, Çerçeve Anlaşmanın “*Veri Koruması*” başlıklı 5. maddesine ilişkin olarak işverenin, genel bir kural olarak, tele çalışana hardware, internet erişimi ve e-posta adresleri de dâhil olmak üzere gerekli ekipmanı sağlayacağı ifade edilmiştir. Bununla beraber, ilgili ekipmanın özel amaçla kullanıp kullanılmayacağını müzakerelere konu olamayacağı belirtilmiştir. Ancak müzakere tarafları, işverenin her şeyi baştan netleştirmesi ve tele çalışanı kendisi (işveren) tarafından sağlanan bilgisayarı özel amaçlarla kullanıp kullanamayacağı (bu konuda

¹⁸⁰⁷ PEHLİVAN, s. 262.

¹⁸⁰⁸ KILIÇ, s. 813.

¹⁸⁰⁹ Baysal’a göre, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümlerinin katılığı ve iş ilişkilerinde kişisel verinin ayrıştırılmasındaki güçlük sebebiyle uygulamada yaşanan sorunlar göz önüne alınarak, sosyal taraflara toplu iş sözleşmesi veya benzer nitelikteki kolektif kaynaklarla konuyu düzenlemek bakımından bir hareket alanı bırakılması gerekir. BAYSAL, TİS, s. 498.

bir şirket politikası bulunmalıdır) ile şirket politikasının ihlâline ilişkin yaptırımlar hakkında bilgilendirmekle yükümlü olması konusunda anlaşmıştır¹⁸¹⁰.

Pandemi döneminde de işverenin uzaktan çalışan işçisinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğü şüphesiz devam etmektedir. Nitekim KVKK tarafından 27.03.2020 tarihinde yapılan duyurunun soru-cevap bölümünde, kişisel verilerin korunması mevzuatının evden çalışmanın önünde bir engel oluşturmayacağının ifade edilmesinin ardından, *“Uzaktan çalışmanın doğurabileceği risklerin asgariye indirilmesi adına, sistemler arasındaki veri trafiğinin güvenli iletişim protokolleriyle gerçekleştirilmesi ve herhangi bir zaafiyet içermemesinin sağlanması ile anti-virüs sistemlerinin ve güvenlik duvarlarının güncelliğinin sağlanması başta olmak üzere, her türlü tedbirin alınması ve kişisel verilerin güvenliği açısından konuya ilişkin çalışanların dikkatle bilgilendirilmesi gerekmektedir....Ancak unutulmamalıdır ki, çalışanlar tarafından alınacak tedbirler Kanun kapsamında kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması noktasında veri sorumlusunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır.”* ifadelerine yer verilmiştir. Söz konusu duyurudan anlaşılacağı üzere, işveren tele çalışanın kişisel verilerinin korunması amacıyla tele çalışanı bilgilendirmekle de yükümlüdür¹⁸¹¹. İlgili duyuruda *“işveren tarafından bilgilendirilmesi”* ifadesine yer verilmemiş olması, bu yükümlülüğün işverenin üzerinde olduğunu değiştirmeyecektir.

Covid-19 pandemisi döneminde, işverenin tele çalışanın kişisel verilerini korumaya ilişkin yükümlülüğü bakımından en önemli kişisel veriyi, işçinin sağlık durumu teşkil etmektedir. Bu dönemde işçinin koronavirüs taşıyıp taşımadığı, temaslı olup olmadığı, virüs sebebiyle etkisi artabilecek kronik sağlık sorunları olup olmadığı, pozitif ya da temaslı süreçteki konumu, işçinin sağlık durumuna ilişkin kişisel verilerine örnek gösterilebilir¹⁸¹². Bu veriler, özel veri niteliğini haiz olduğundan, işçinin açık rızası¹⁸¹³ olmadan işlenemeyeceklerdir¹⁸¹⁴. Ancak, işçinin o dönem için

¹⁸¹⁰ ETUC interpretation guide, s. 15.

¹⁸¹¹ KUTLU/UÇAR, s. 305.

¹⁸¹² AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 280; KARA, s. 65.

¹⁸¹³ Kural olarak açık rıza herhangi bir şekil şartına bağlı olmadığı için veri sorumlusu, bu rızayı sözlü veya yazılı olarak alabileceği gibi, elektronik ortamda veya çağrı merkezi aracılığıyla da alabilir. Örneğin, evde tele çalışan işçinin elektronik ortamda açık rıza vermesi mümkündür. Ancak, bu rızanın alındığına dair ispat yükünün veri sorumlusunun üzerinde olması sebebiyle, ispat kolaylığı bakımından doktrinde bunun yazılı olarak alınması tavsiye edilmektedir. ARSLAN, s. 130.

¹⁸¹⁴ ÇELİK/CANİKLOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 384-386.

ölümcül bir bulaşıcı hastalık olan koronavirüse yakalanıp yakalanmadığına ilişkin verileri paylaşması gerekip gerekmediği tartışma konusu olmuştur. KVKK, 09.04.2020 tarihinde “Covid-19 ile Mücadelede Konum Verisinin İşlenmesi ve Kişilerin Hareketliliklerinin İzlenmesi Hakkında Bilinmesi Gerekenler” başlığı altında bir kamuoyu duyurusu yayınlamıştır. Bu duyuruya göre, “Dünya genelinde yayılma gösteren Covid-19 (Koronavirüs) virüsünün neden olduğu hastalıktan korunmak adına ülkemiz de dâhil olmak üzere tüm devletlerin çeşitli önlemlere ve tedbirlere başvurdukları bilinmektedir. Bu noktada, karantina, sosyal mesafe ve sosyal izolasyon gibi geleneksel tedbirlerin yanında, teknolojik imkânlardan yararlanıldığı da görülmektedir. Bu kapsamda, çeşitli ülkelerde koronavirüsün yayılımını önlemek amacıyla; mobil uygulamalar vb. yöntemlerle; bu hastalığı taşıyan veya taşıma riski bulunan kişilerle temasa geçenlerin tespit edilmesi, virüsün yayılma haritası çıkartılarak tedavi ve karantina uygulanması, karantinaya alınanların kontrolü, sokağa çıkma yasağının uygulanması, kalabalık yerlerin tespiti gibi amaçlarla ilgili kişilerin sağlık, konum ve iletişim bilgileri gibi kişisel verileri işlenmektedir. Salgın hastalık vb. durumlarda toplum sağlığının korunması ve böylece kamu düzeni ile kamu güvenliğinin sağlanmasını teminen yetkili kurum ve kuruluşlarca bu tür yöntemlere başvurulması yasal olarak mümkündür. Böyle durumlarda kişisel verilerin güvenliğinin gözetilmesi gerektiği de tartışmasızdır...Bu noktadan hareketle salgın hastalık gibi kamu düzeni ve kamu güvenliğini tehdit eden durumlarda bu tehdidi ortadan kaldıracı bir şekilde salgın hastalık teşhisi konmuş kişilerin bulaşıcılığının sürdüğü dönemde izolasyonlarının temin edilmesine, genel nüfusun konum verilerinin işlenmesi suretiyle kalabalık alanların tespit edilmesine ve bu kapsamda önlemler geliştirilmesine yönelik olarak yetkili kamu kurum ve kuruluşları tarafından gerçekleştirilecek veri işleme faaliyetleri Kanunun 28 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (ç) bendi kapsamında değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, Covid-19’un sebebiyet verdiği salgın hastalığın kamu güvenliğini ve kamu düzenini tehdit etmesi sebebiyle hastalığın yayılımını engellemek amacıyla konum verisinin anılan madde hükmü kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları tarafından işlenmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır. Diğer taraftan kişilerin konum verilerinin sağlık durumlarıyla ilişkilendirilmek suretiyle işlenmesi sürecinde söz konusu verilerin üçüncü kişilerce ele geçirilmesi hâlinde ilgili kişiler bakımından ciddi zararlar ortaya çıkabileceği dikkate alınarak, ilgili kurum ve kuruluşların kişisel verilerin güvenliğini

sağlamaya yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almaları ve bu verilerin işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde söz konusu kişisel verilerin silinmesi veya yok edilmesi unutulmamalıdır.”. Bu doğrultuda, uzaktan çalışanın koronavirüs ile sınırlı olmak üzere sağlık verileri, kamu güvenliğini sağlamak amacıyla kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında işlenebilecektir¹⁸¹⁵.

4. Tele Çalışmada Ayrımcılık Yasağı

Tele çalışmanın işin fiziki anlamdaki işyeri dışında ifa edildiği bir çalışma modeli olması sebebiyle, bu istihdam modeliyle çalışanların iş yaşamlarında ayrımcılığa maruz kalma olasılıkları oldukça yüksektir. Tele çalışan her ne kadar farklı muameleyi haklı kılacak objektif bir sebep olmadığı müddetçe işverene ait işyerinde çalışan diğer işçilerle aynı çalışma koşullarına tabi olsa da tele çalışmanın niteliği gereği tele çalışan bakımından uygulamada bazı dezavantajlı durumlar görülebilmektedir. Bununla birlikte, ilgili durumların çalışmamızın ilerleyen kısımlarında ele alacağımız birtakım somut tedbirler vasıtasıyla bertaraf edilmesi mümkündür¹⁸¹⁶.

a. Uluslararası Sözleşmelerde

Çerçeve Anlaşmanın “*Çalışma Koşulları*” başlıklı 4. maddesi uyarınca, “*Tele çalışanlar, çalışma koşulları bakımından, işletmeye ait işyerinde çalışan karşılaştırılabilir işçilerle aynı yasal ve sözleşmesel haklardan yararlanırlar. Ancak tele çalışmaya ilişkin özel durumlar göz önüne alınarak bireysel ve toplu düzeyde özel ve tamamlayıcı düzenlemeler yapılması gerekebilir.*”. Söz konusu düzenlemeye göre, tele çalışanlar kural olarak işyerinde çalışan ve karşılaştırılabilir işçilerle aynı haklardan yararlanacak olmakla birlikte, tele çalışmanın niteliği gereği bu işçilere

¹⁸¹⁵ AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 281

¹⁸¹⁶ AYDINÖZ, s. 214.

bireysel ve toplu anlamda özel düzenlemelerle ek haklar tanınması mümkündür¹⁸¹⁷.

Doktrinde yer alan bir görüş tarafından, paylaşımlı işyerlerinde (tele merkezlerde) çalışanlar hukuken işverene ait bir işyerinde çalıştıklarından bu çalışanlar için karşılaştırma yapılacak başka bir işçi grubundan söz etmenin mümkün olmayacağı ve bu sebeple söz konusu Anlaşma hükmünün yalnızca evde tele çalışanlar veya mobil tele çalışanlar bakımından geçerli olduğu ifade edilmektedir¹⁸¹⁸. Doktrinde yer alan aksi görüşe göreyse, paylaşımlı işyerlerinde çalışanlar ile asıl işin yapıldığı işyerinde çalışanlar arasında da eşit davranma borcunun yerine getirilmesi gözetilmeli ve asıl işin yapıldığı işyerinde aynı işi yapan işçi, paylaşımlı işyerindeki tele çalışan için emsal işçi olarak kabul edilmelidir¹⁸¹⁹. Aksi durumda, paylaşımlı işyerlerinde çalışanlar, tele çalışmada eşit davranma borcu bakımından sorun yaratabilecek hâllere konu olabilecektir. Kanaatimizce de tele çalışmaya konu olabilecek işler düşünüldüğünde, paylaşımlı işyerinde çalışan işçiler ile asıl işin yürütüldüğü işyerinde çalışan işçilerin yaptıkları işler birebir aynı olmayacak ve uygulamada da paylaşımlı işyerinde çalışanlar bakımından birtakım ayrık uygulamalar ortaya çıkabilecektir. Bu bakımdan, paylaşımlı işyerlerindeki işyeri düzeni, işin yerine getirilmesinde işveren ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkisi gibi birçok konuda işin yapıldığı işyerinde çalışanlardan farklılık arz eden merkez esaslı tele çalışma bakımından da ilgili Anlaşma hükmünün uygulanması gerektiği ortadadır.

ETUC tarafından hazırlanan Çerçeve Anlaşmaya ilişkin kılavuzda da ETUC'un, tele çalışanların işverenin işyerinde çalışan diğer işçilerle aynı haklara, aynı ücretlere ve aynı çalışma koşullarına sahip olması gerektiği konusunda son derece kararlı olduğu; işveren delegasyonun bu ilkeyi reddetmediği, ancak tele çalışmanın özel durumu nedeniyle zaman zaman tele çalışanlara farklı muamele edilebileceğini söylediği ifade edilmiştir¹⁸²⁰. İlgili kılavuzda ayrıca, bu konuda üzerinde anlaşılan çözümün, önceki sözleşmelerde yer alan ayrımcılık yapmama/eşit muamele hükmünün başka ve belki de daha katı bir biçimde uygulanması olduğu; bunun ise tele

¹⁸¹⁷ **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 94. Ticarete Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Sözleşmesinin 9. maddesinde de tele çalışanın istihdam hakları, ücretlendirme yapıları ve kariyer fırsatları gibi hususlarda diğer işçilere sağlanan hakların kendisine de sağlanacağı esası doğrultusunda istihdam edileceği ifade edilmiştir.

¹⁸¹⁸ **ROBERT, Frédéric**: "Teletravail á Domicile et L'Accord Social Europeen Sur Le Teletravail Conclu Le 16 Juillet 2002", **Aydınöz'den naklen**, dn. 492, s. 215.

¹⁸¹⁹ **AYDINÖZ**, s. 215.

¹⁸²⁰ **ETUC interpretation guide**, s. 13-14.

çalışanın işverenin işyerinde çalışanlarla istihdam koşullarına ilişkin aynı haklara sahip olduklarını ve bunların, karşılaştırılabilir işçiler gibi mevzuat ve toplu sözleşmelerle güvence altına alınan haklardan yararlanacaklarını gösterdiği; bu nedenle tele çalışanlara ayrımcılık yapılmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir. Söz konusu kılavuzda yer alan açıklamanın devamındaysa, ilgili Anlaşma hükmünde yer alan “*Ancak tele çalışmaya ilişkin özel durumlar göz önüne alınarak bireysel ve toplu düzeyde özel ve tamamlayıcı düzenlemeler yapılması gerekebilir.*” şeklindeki ifadenin, bireysel veya toplu sözleşmeler yoluyla tele çalışmanın özelliklerini dikkate alma hakkı verdiği; dolayısıyla, yalnızca “*tamamlayıcı*” nitelikte olan bu düzenlemeye dayanılarak tele çalışanların farklı muameleye tabi tutulamayacakları ifade edilmiştir. Kılavuzda bu özel düzenlemelere ilişkin olarak, işyeri restoranına erişime veya işyerinin otoparkında bir yere ihtiyaçları olmayan tam gün esaslı evde tele çalışma modeliyle çalışan işçilerin iş arkadaşlarıyla düzenli toplantılar için kendisine bir ulaşım yardımı verilebileceğini öngören düzenlemeler örnek verilmiştir.

Tele çalışmada ayrımcılık yasağı, Çerçeve Anlaşma kapsamında özel olarak iki başlık altında daha düzenlenmiş olup, bunlardan biri tele çalışanın eğitime ve kariyer gelişimine, diğeri ise tele çalışanın toplu iş hukuku haklarına ilişkindir¹⁸²¹. İlgili Anlaşmanın “*Eğitim*” başlıklı 10. maddesine göre tele çalışanlar, eğitim ve kariyer geliştirme olanakları bakımından, işverenin işyerinde çalışan karşılaştırılabilir işçilerle aynı erişim hakkına sahiptirler ve diğer işçilerle aynı değerlendirme ölçütlerine tabidirler. ETUC tarafından yayınlanan kılavuzda, ilgili Anlaşma maddesinde yer alan düzenlemenin başlıca sonucunun, tele çalışanların hem eğitim hem de kariyer fırsatlarına ilişkin bilgiye erişebilmelerinin; eğitim kurslarına başvurmaları durumunda, işyerinde çalışan işçilerle aynı katılım şansına sahip tutulacaklarının olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca bu kılavuzda, tele çalışanların yalnızca daha fazla seyahat etmek zorunda olmalarının, bir eğitimden yararlanma taleplerinin reddine gerekçe oluşturamayacağı örneğine yer verilmiştir¹⁸²². Bu bakımdan, tele çalışanın meslek içi eğitim ve yükselme olanaklarına ilişkin bilgileri, işyerinde çalışan işçilerle aynı zamanlarda ve aynı içeriklerde almasının sağlanması gerekmektedir¹⁸²³.

¹⁸²¹ ALP, Tele Çalışma, s.829; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1429.

¹⁸²² ETUC interpretation guide, s. 23.

¹⁸²³ AYDINÖZ, s. 219; BOZKURT, s. 64.

Çerçeve Anlaşmanın 10. maddesinin 2. fıkrasında ise, tele çalışanların kullanacakları teknik ekipmana ve tele çalışmaya ilişkin iş organizasyonunun özelliklerine uygun eğitimi alacakları ayrıca belirtilmiştir. Yine, bu Anlaşmaya ilişkin kılavuzda da tele çalışanların işyerinde çalışanlara göre daha çok izole bir durumda olmaları sebebiyle iş görürken bir sorun çıkması durumunda iş arkadaşlarından yardım isteme şanslarının daha az olduğu ve bu sebeple, meslek içi eğitimin yanı sıra daha teknik ve tele çalışanın kullanacağı ekipmana ilişkin olan özel eğitimin de verilmesinin zaruri olduğu belirtilmiştir¹⁸²⁴. Özellikle evde tele çalışma gibi tele çalışma biçimleri düşünüldüğünde, arıza oluşumu gibi durumlarda işçinin kolayca yardıma ulaşamayacağı düşünüldüğünde, bu düzenleme isabetli gözükmemektedir. Ancak, gerek ilgili Anlaşmada gerekse Anlaşmaya ilişkin kılavuzda, bu özel eğitimin verilmesi gereken zaman düzenlenmemiştir. Kanaatimizce, söz konusu eğitim, tele çalışana iş görme ediminin ifasını sektöre uğramaması için bu çalışma başlamadan önce sağlanmalıdır.

Çerçeve Anlaşmada verilmesi gerektiği düzenlenen söz konusu eğitim, tele çalışanın özen borcunun derecesine de doğrudan etki etmektedir¹⁸²⁵. Zira tele çalışana bu eğitimin sağlanmaması, bu işçinin iş görmekte kullandığı malzemeye zarar vermesi ve iş görme borcunu gereği gibi ifa etmemesi durumlarında çıkacak uyuşmazlıklarda kusurunu azaltan veya kaldıran bir etkeni teşkil edebilecektir. Ayrıca ilgili Anlaşma

¹⁸²⁴ Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız bir görüşe göre, burada önem teşkil eden nokta, tele çalışana verilecek özel eğitimin, işyerinde çalışan herhangi bir işçiye verilen ve işçinin iş malzemesini kullanmasını sağlayacak nitelikte bir eğitimden farklı olarak, karşı karşıya kaldığı sorunlara kendi başına çözüm üretebilecek bir otonomi sağlamasını sağlayacak nitelikte bir eğitim olmasıdır. **AYDINÖZ**, s. 221. Yabancı hukuk sistemlerinde yer alan toplu iş sözleşmelerinde de işverenin tele çalışana özel eğitim verme yükümlülüğüne yer verildiği görülmektedir. Örneğin, Fransa’da 2007 yılında yapılan Renault tele çalışma toplu iş sözleşmesinin 4.2. maddesinde, evde tele çalışma yapan işçilerin, özellikle mesleki eğitim ve kariyer gelişimi konusunda işletmedeki tüm işçilerle aynı bireysel haklara sahip oldukları; yeni iş organizasyonuna uygun bir bilgi ve yeterlilik düzeyi sağlamak için, evde tele çalışma yapan işçilere, kendilerine sağlanan teknik ekipmana ilişkin uygun bir eğitim verileceği ve bu iş organizasyonunun özellikleri (kişisel gelişim, faaliyet organizasyonu, vb.) konusunda da eğitilecekleri düzenlenmiştir. Yine Renault bünyesinde, 2009 yılında yapılan çalışma hayatının geliştirilmesine ilişkin küresel çerçeve anlaşmanın ekinin 1.4. maddesinde de işçilerin iş görme edimlerini teknik zorluklarla karşılaşmadan (uzaktan iletişim, online belgelere ve iş uygulamalarına erişim vb.) yapabilmelerine de ayrıca önem verileceği ve mevcut araçların kullanımını geliştirmeye yönelik eğitim faaliyetleri hakkında düzenli olarak bilgilendirilecekleri ifade edilmiştir. Ayrıca, Fransa’da 24.11.2020 tarihinde yapılan ANI’nın “*Eğitim Hakkı*” başlıklı 3.1.6. maddesinde de Çerçeve Anlaşmadaki düzenlemeyle aynı şekilde, tele çalışanın eğitim ve kariyer fırsatlarına işyerinde çalışan işçilerle aynı şekilde erişeceği; düzenli olarak tele çalışma yapan işçilerin, kendilerine sunulan teknik imkanlar ve bu iş organizasyonunun özellikleri hakkında uygun ve hedefe yönelik eğitimi alacakları; bunların yöneticilerinin ve iş arkadaşlarının da tele çalışma ve idaresine ilişkin eğitim alacakları öngörülmüştür.

¹⁸²⁵ **AYDINÖZ**, s. 223; **BOZKURT**, s. 65; **CISTAK**, s. 69.

maddesinin devamında, tele çalışanın üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının da tele çalışma ve bu çalışma biçiminin idaresine ilişkin olarak eğitime ihtiyaç duyabilecekleri belirtilmiştir. Her ne kadar 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrasında, işverenin uzaktan çalışan işçiye iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirme, gerekli eğitimi verme, sağlık gözetimini sağlama ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlülükleri getirilmişse de, kanaatimizce açık bir yasa hükmüyle işveren için bunların yanı sıra uzaktan çalışmada teknik ekipmanın kullanımına ve bu kullanım esnasında çıkan sorunların çözümüne ilişkin özel bir eğitim verme yükümlülüğü de düzenlenmelidir.

Çerçeve Anlaşma, tele çalışanın örgütlenme hakkı bağlamında da ayrımcılık yasağına ilişkin bir düzenleme getirmektedir¹⁸²⁶. Zira ilgili Anlaşmanın “*Kolektif Hak Konuları*” başlıklı 11. maddesinin 1. fıkrasında, tele çalışanların işverenin işyerinde çalışan işçiler ile aynı kolektif haklara sahip olduğu düzenlenmiştir. İlgili maddenin devamındaysa, tele çalışanların işçi temsilcileriyle iletişim kurmaları bakımından herhangi bir engel bulunmadığı belirtilmiştir. İlgili düzenlemeler doğrultusunda, işçilerin temsil edildiği örgütlerde, tele çalışanların işyerinde çalışan diğer işçiler ile eşit seçme ve seçilme hakkına sahip olacağı açıktır¹⁸²⁷.

Çalışma konumuzla ilişkili diğer bir istihdam türü olan geleneksel anlamda evde çalışmada ayrımcılık yasağına da kısaca değinmekte fayda vardır. Uluslararası hukukta geleneksel anlamda evde çalışanlara yönelik eşitlik ilkesi ve eşit davranma borcunun kaynağını, 177 sayılı ILO Sözleşmesi teşkil etmektedir¹⁸²⁸. Söz konusu Sözleşmenin 4. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Evde çalışmaya ilişkin ulusal politika, evde çalışmanın özel niteliklerini ve uygun olduğu hâllerde, bir işletmede yürütülen aynı veya benzer türdeki işlere uygulanan koşulları dikkate alarak, evde çalışanlar ile diğer ücretli çalışanlar arasında mümkün olduğunca eşit muameleyi teşvik etmelidir.*”. Söz konusu hükümde yer alan “*mümkün olduğunca*” ibaresi karşısında, çalışmamızın devamında ele alacağımız 4857 sayılı Kanunda yer alan uzaktan çalışmada ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemelerin daha üstün nitelikte olduğu ifade

¹⁸²⁶ **BOZKURT**, s. 65.

¹⁸²⁷ **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 365; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 90. Söz konusu Anlaşma, tele çalışanların klasik anlamda işyerinde çalışan işçiler ile aynı haklara sahip olacakları, sendikal haklara ilişkin seçim ve nisaplarda dikkate alınacakları, işçi temsilcileri ile görüşmelerinin engellenemeyeceği hususlarını özellikle vurgulamaktadır. **GERÇEK**, s. 49.

¹⁸²⁸ **GÜNAY**, s. 397-398.

edilebilecektir¹⁸²⁹. İlgili Sözleşme maddesinin 2. fıkrasındaysa, muamele eşitliğinin özellikle şu noktalarla ilgili olarak teşvik edileceği öngörülmüştür: a) Evde çalışanların kendi seçtikleri kuruluşları kurma ve bu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı, b) İstihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunması, c) İş sağlığı ve güvenliği alanında korunması, d) Ödeme yapılması (ücret), e) Yasal sosyal güvenlik koruması, f) Eğitime erişim, g) Çalışmaya ya da işe kabul için asgari yaş, h) Analık korunması.

184 sayılı Tavsiye Kararı kapsamında ise 177 sayılı ILO Sözleşmesinden farklı olarak, genel bir biçimde eşitlik ilkesine yer verilmemiştir. Ancak Tavsiye Kararın çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin 23. ve 24. maddesi ile feshe ilişkin 27. maddesinde, evde çalışanların diğer işçiler ile aynı haklara sahip olması gerektiği belirtilmektedir. Doğrudan tele çalışmaya ilişkin olmayan bu Sözleşme ve Tavsiye Kararı, özel tedbirler yerine mevcut iş hukuku tedbirlerinin, diğer bir ifadeyle temel eşitlik ilkesinin atipik çalışma biçimlerinden evde çalışmaya uygulanmasını öngörmeleri ve konuya ilişkin ilk uluslararası belgeler olmaları sebebiyle önem teşkil etmektedir¹⁸³⁰.

b. Karşılaştırmalı Hukukta

aa. Genel Olarak

Çalışmamızda her ne kadar işverenin tele çalışana yönelik ayrımcılık yasağını ele almış olsak da bazı yabancı ülkelerin yasal düzenlemelerinde öngörülen birtakım hükümlerle tele çalışanların kanun koyucu tarafından açıkça ayrımcılığa maruz bırakıldığı da görülmektedir. Örneğin, Slovakya İş Kanununu § 52 uyarınca, kişisel problemlerin mesleki faaliyeti engellemesi hâlinde, tele çalışanlar veya evde çalışanlar, bir aile üyesinin ölümü hariç olmak üzere, bu Kanununun işveren tarafından tazminat ödenmesini öngören düzenlemelerinden yararlanamamaktadırlar¹⁸³¹. Ayrıca, ilgili Kanunda, yine bu çalışma biçimleriyle çalışanların fazla çalışma ücretinden ve

¹⁸²⁹ TUNÇ, s. 173.

¹⁸³⁰ AYDINÖZ, s. 214.

¹⁸³¹ MARICA, s. 81.

kısıtlı çalışma bölgesi olarak kabul edilen yerlerde çalışmaları hâlinde maddi tazminattan yararlanamayacakları öngörülmüştür¹⁸³².

Aşağıda detaylı olarak ele aldığımız üzere karşılaştırmalı hukukta tele çalışana yönelik ayrımcılık yasağına ilişkin birbirinden farklı yasal düzenlemeler yer almaktadır.

bb. Belçika Hukukunda

Belçika’da tele çalışmaya ilişkin yapılan 85 sayılı toplu iş sözleşmesinin 7. maddesinde, tele çalışanın çalışma koşulları bakımından işverenin işyerinde çalışan işçilerle aynı haklara sahip olduğu ifade edilmiştir. Yine, Covid-19 pandemisi nedeniyle yürürlüğe konan ve tamamlayıcı bir toplu iş sözleşmesi olduğu kabul edilen 149 sayılı sözleşmenin 6. maddesinde de tele çalışanın çalışma koşullarına ilişkin olarak, işverenin işyerinde çalışırken uygulanan hak ve yükümlülüklerinden eşit olarak yararlanacağı öngörülmüştür.

cc. Lüksemburg Hukukunda

Lüksemburg’da da 21.02.2006 tarihinde Lüksemburg İşverenleri Sendikası (UEL), Lüksemburg Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu (OGB-L) ve Lüksemburg Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LCGB) arasında tele çalışmaya ilişkin bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Söz konusu Lüksemburg Sözleşmesinin “*Çalışma Koşulları*” başlıklı 8. maddesi uyarınca, “*Tele çalışanlar, çalışma koşulları bakımından, işyerindeki karşılaştırılabilir işçiyle kanun ve uygulanabilir toplu iş sözleşmesinde öngörülen aynı haklardan yararlanırlar ve aynı borçlardan sorumlu tutulurlar. Tele çalışanlara, klasik işçilerle eşit davranma ilkesi çalışma koşulları bakımından da geçerlidir. Bununla birlikte objektif sebeplerle tele çalışanlara yönelik farklı davranışta bulunulması, ayrımcılık yasağı ve eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmez. Tele çalışan, tele çalışmaya geçmesi sebebiyle, önceden hak kazandığı bir menfaati kaybeder veya kendisiyle aynı işi yapan ve işyerinde çalışan işçilerin yararlandıkları bir menfaatten tele çalışma sebebiyle mahrum kalırsa, bu sebeple işçinin uğradığı zarar işverence aynen veya nakden tazmin edilir. Bu tazminata ilişkin hususlar taraflar arasında kararlaştırılır. Ancak tele çalışan, iş görme borcunun*

¹⁸³² MARICA, s. 81.

işyerinde getirilmesine bağlı olan menfaatler için tazminat hakkına sahip değildir.”¹⁸³³. İlgili sözleşme maddesinde yer alan son cümleden de anlaşılacağı üzere, tele çalışanın işyerinde çalışan işçilere verilen servis hizmeti gibi işin geleneksel anlamıyla işyerinde ifa edilmesine bağlı menfaatler için tazminat hakkı bulunmadığı kabul edilmektedir¹⁸³⁴.

Yine, Lüksemburg’da 2020 yılında yapılan tele çalışma için yasal rejim konusuna ilişkin toplu iş sözleşmesinin “Önsöz: Yol Gösterici İlkeler” başlıklı bölümünde de tele çalışanların sosyal mevzuat, yürürlükteki toplu iş sözleşmeleri ve işyeri iç düzenlemeleri tarafından tanınan tüm haklardan yararlanacakları, ilgili sözleşmenin hükümleri saklı kalmak kaydıyla bu işçilerin haiz oldukları tele çalışan statülerine dayalı olarak ayrımcılığa maruz bırakılmayacakları ifade edilmiştir. İlgili Sözleşmenin “Muamele Eşitliği” başlıklı 6. maddesi uyarınca ise, “Tele çalışanlar, yürürlükteki mevzuat ve toplu sözleşmeler kapsamında işyerinde çalışan karşılaştırılabilir işçilerle aynı haklara sahiptir ve aynı yükümlülüklerle tabidir.

Özellikle istihdam koşulları, çalışma süresi, ücretlendirme koşulları, terfi koşulları ve erişimi, sürekli mesleki eğitime toplu ve bireysel erişim, mahremiyete saygı ve istihdam ilişkileri bağlamında izleme amacıyla kişisel verilerin işlenmesi konularında tele çalışanlar ile tipik işçiler arasında eşit davranma ilkesine saygı gösterilmelidir. Buna ek olarak, tele çalışan, işyerindeki diğer işçilerle aynı şekilde ve aynı oranda, işverenin ve hatta personel delegasyonunun işyerinde dolaşıma soktuğu güncel bilgilere erişecektir.

Ancak tele çalışanlara farklı davranılması, ayrımcılık yapmama ve eşit muamele ilkelerine halel getirmeksizin, objektif gerekçelerle haklı gösterilebilir.

Düzenli tele çalışma tele çalışan için normalde hakkı olan aynı bir menfaatin kaybı anlamına geliyorsa, özelleştirilebilen ancak ayrımcılık yapmama ilkesine uygun olması gereken bir tazminat belirlemek ilgili tarafların sorumluluğundadır.

¹⁸³³ DULAY’dan naklen, s. 245; AYDINÖZ, s. 218. Söz konusu sözleşme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, Commission Staff Working Paper, Report on the implementation of the European social partner’s Framework Agreement on Telework, Brüksel, 02.07.2008, s. 23, http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf (E.T. 20.04.2023).

¹⁸³⁴ AYDINÖZ, s. 218.

Ancak tele çalışan, tele çalışmada geçirdiği süre için aynı menfaatin işyerindeki mevcudiyetiyle yakından bağlantılı olduğu, örneğin işyerindeki bir park alanına, bir kantine (yemekhaneye) veya bir spor salonuna erişim, durumlarda tazminat alma hakkına sahip değildir.”.

dd. Fransız Hukukunda

Fransız Hukukunda, Fransız İş Kanununun L. 1222-9/III hükmünde, tele çalışanın işini işyerinde ifa eden işçilerle aynı haklara sahip olduğu düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra, 2005 yılında yapılan ANI'nın 4. maddesinde de Çerçeve Anlaşmanın 4. maddesindeki düzenlemeye paralel bir düzenlemeye yer verilerek, tele çalışanların işyerinde çalışan karşılaştırılabilir durumdaki işçilere uygulanan aynı yasal ve sözleşmeye dayalı hak ve menfaatlere sahip oldukları ve ancak, tele çalışmanın özelliklerini dikkate almak için özel ek toplu ve/veya bireysel anlaşmalar imzalanabileceği öngörülmüştür¹⁸³⁵. Söz konusu sözleşmenin 11. maddesindeyse, tele çalışanların özellikle de personel temsilcileriyle ilişkiler ve sendika intranetleri de dâhil olmak üzere (diğer çalışanlarla aynı koşullar altında) sendika bilgilerine erişim konularında işyerinde çalışanlarla aynı kolektif haklara sahip oldukları belirtilmiştir. Ayrıca, Fransa'da 2008 yılında Alcatel-Lucent grubu bünyesinde yapılan toplu iş sözleşmesinin “İstihdam Koşulları ve Kollektif Haklar” başlıklı 5. maddesi uyarınca, “Tele çalışanlar, karşılaştırılabilir durumda olan ve işyerinde çalışan işçilere uygulanan yasal ve geleneksel hak ve menfaatlardan yararlanır. Tele çalışanın evden çalışıyor olması onun işçi statüsünü etkilemez.

Bu nedenle, tele çalışan, işyerinin diğer çalışanlarıyla aynı mesleki görüşmelerden (mülakatlardan) yararlanır ve eşit değerlendirme politikalarına tabidir.

Diğer yandan, tele çalışanlar yürürlükteki sözleşmeler ve uygulamalar çerçevesinde sendikal bilgilere erişebilmeli ve diğer çalışanlarla aynı mesleki seçimlere katılım ve uygunluk koşullarından yararlanabilmelidir.”.

¹⁸³⁵ Doktrinde ilgili ANI hükmünde yer alan “karşılaştırılabilir durumdaki işçi” (en situation comparable travaillant) ifadesi ile Çerçeve Anlaşmanın konuya ilişkin hükmünde yer alan “karşılaştırılabilir işçi” ifadesinin farklı yorumlara yol açabileceği belirtilmiştir. Buna göre, iş organizasyonu bakımından “karşılaştırılabilir durumda olan bir işçi”nin, meslek, statü, işyerindeki hiyerarşi içindeki konumu gibi sebeplerle “karşılaştırılabilir işçi” olmaması mümkün olduğundan, karşılaştırılabilir durumda olmak daha geniş bir kavramı ifade etmektedir. **AYDINÖZ'den naklen**, s. 217.

Fransa’da 2020 yılında yapılan ANI’nın 3.1. maddesindeyse, iş ilişkileri için geçerli olan yasal ve sözleşmesel hükümlerin tele çalışanlar için de geçerli olduğu ve tele çalışanların işyerinde çalışanlarla aynı yasal ve sözleşmesel haklara sahip oldukları belirtilmiştir. İlgili toplu sözleşme hükmünde, şu konulara ilişkin yasal ve geleneksel kuralların tele çalışanlar için de geçerli olacağı ifade edilmiştir: İşveren ve işçi arasında bağlılığın sürdürülmesi, çalışma saatleri ve dinlenme süreleri, çalışma saatlerinin kontrolü, bağlantı kesme (ulaşılamama) hakkına ve mahremiyet hakkına saygı, ekipman ve dijital araçların kullanımı, mesleki giderlerin karşılanması ile eğitim hakkı.

Yine Fransa’da, uzaktan çalışanın yemek yardımından yararlanamayacağına ilişkin verilen bir mahkeme kararı oldukça ses getirmiştir. Nanterre Mahkemesi, 10.03.2021 tarihli kararında (Humanis Malakoff kararı¹⁸³⁶), işverence yemek fişlerinin uzaktan çalışanlara verilmeyebileceğine hükmetmiştir. Söz konusu kararda, işverenin yemek fişlerini tamamen veya kısmen finanse etmesindeki amacın, evlerinde yemek yiyemeyen işçilerin öğle yemeği için katlanması gereken ek maliyetlerini karşılamalarını sağlamak olduğu; tele çalışma yapan UES çalışanları bakımından ise işlerini evde ifa etmeleri sebebiyle, bunlar için dışarıda yemek yemenin herhangi bir ek maliyeti yaratmıyor oluşundan yola çıkılarak söz konusu evde tele çalışma modeliyle çalışan işçilerin yemek fişi alma hakkına sahip olmadıkları belirtilmiştir. Bu karar, Fransız Kamu İdaresinin web sitesindeki, Fransız resmi makamlarının uzaktan çalışmada da yemek biletlerinin verilmeye devam edilmesi gerektiği yönündeki görüşü dikkate alındığında, ilgili görüşe ters düşmesi sebebiyle doktrinde eleştirilmiştir¹⁸³⁷. Bununla beraber, söz konusu karardan yalnızca üç hafta sonra verilen Paris İş Mahkemesi kararında¹⁸³⁸ ise, tele çalışanların yemek fişinden yararlandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Karara konu olayda, Covid-19 pandemisine bağlı sağlık krizi nedeniyle 17 Mart 2020’den bu yana çalışanlarının büyük çoğunluğunun uzaktan çalışmaya başladığı Services Pétroliers Schlumberger şirketi, 20.04.2020 tarihinde, bir e-posta aracılığıyla işçilerine yemek kuponlarının tele çalışanlara değil, yalnızca

¹⁸³⁶ İlgili karar metni için bkz.

https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/TJ_Nanterre_TR_10mars2021.pdf (E.T. 20.04.2023).

¹⁸³⁷ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 32.

¹⁸³⁸ İlgili karar metni için bkz. https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2021-04/tribunal-judiciaire-de-paris-30-mars-2021-n-20-09805_505355.pdf (E.T. 20.04.2023).

işyerinde çalışanlara verilmesinin kararlaştırıldığını bildirmiştir. İlgili kararda, işçilerine öğle yemeği kuponu dağıtan Services Pétroliers Schlumberger şirketinin, işlerini işyerinde ifa eden işçiler ile tele çalışanlar arasında, bu yardımı birinci işçi grubuna aynı olarak verirken ikinci işçi grubu için reddetmesi suretiyle farklı bir muamele uygulayıp uygulamadığını kararlaştırmak için, işveren şirkete düşen görevin, söz konusu uygulamanın gerekçesini ortaya koymak olduğu belirtilmiştir. İlk olarak, tele çalışanların işyerinde çalışan işçilerden farklı bir durumda olduğunu ortaya koymak için Services Pétroliers Schlumberger şirketi, yemek fişinin amacının işçinin yemeğini hazırlayacak bir yeri olmadığına yemek yemesine olanak sağlamak olduğunu ve bunun da kendi mutfağı olan ve kendini hemen tüketilebilecek yemeklerle sınırlamak zorunda olmayan tele çalışanla pek uyuşmadığını ifade etmektedir. Söz konusu şirket, tele çalışanın evden değil de başka bir yerden, örneğin bir ortak çalışma alanından çalışmayı tercih etmesi durumunda, bunun yalnızca kişisel rahatlığından kaynaklandığını ve bu durumun tele çalışan için işverene karşı herhangi bir hak yaratmadığını da eklemektedir. Mahkeme ise, Fransız İş Kanununun L. 1222-9 sayılı maddesinde yer alan tele çalışma tanımının, işçinin evde olduğunu ve yemek hazırlamak için kişisel bir alana sahip olduğunu belirtmediğini; yemek fişinin verilme amacının da çalışanın günlük iş programını tamamladığında yemek yemesine izin vermek olduğunu ve bunun işçinin yemek hazırlayacak kişisel bir alana sahip olmaması koşuluna bağlanmadığını gözeterek işverenin uyguladığı ayrımı iki kat geçersiz bulmuştur. Mahkemeye göre, tele çalışanlara yemek fişi verilmesinin reddedilmesi, yemek çeklerinin amacına ilişkin herhangi bir objektif nedene dayanmamaktadır. Ayrıca 26.11.2020 tarihli tele çalışmaya ilişkin ANI'da tele çalışanlar için yemek hizmetinden açıkça bahsedilmemesinin de işverenin tele çalışanlara yemek fişi sağlama yükümlülüğü olmadığı anlamına gelmeyeceği belirtilmiştir. Sonuç olarak, mahkemece, Services Pétroliers Schlumberger şirketi bünyesinde iş gören tele çalışanların günlük çalışma programlarında yemeğin dâhil olduğu çalışılan her gün için yemek fişi almaları gerektiğine karar verilmiştir¹⁸³⁹.

¹⁸³⁹ Söz konusu kararda, uyuşmazlığa ilişkin konunun, 20.03.2020 tarihinde Çalışma Bakanlığının internet sitesinde yayınlanan “COVID döneminde uzaktan çalışma” başlıklı soru-cevap kısmında tele çalışanların da yemek fişinden yararlandırılacağı belirtilmesiyle açıklığa kavuşturulduğu ifade edilmiştir. Bkz. <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14399#> (E.T. 20.04.2023). Bu bakımdan ilgili kararın, konuya ilişkin olarak ele aldığımız Nanterre Mahkemesi kararından farklı olarak, Fransız kamu otoritelerinin görüşleriyle uyumlu olduğu görülmektedir.

ee. Portekiz Hukukunda

Portekiz Hukukunda 83/2021 sayılı Kanunun 169. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, tele çalışanların eğitim, kariyer yükselişi, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, ücretli tatiller de dâhil olmak üzere dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin tazminat ve işçilerin temsilci yapılarından bilgi alma konusunda (tele çalışanın aynı pozisyonda yüz yüze (fiziken işyerinde) çalıştığında alacağı ücrete eşdeğer bir ücret alması; sendika ve sendikalar arası komiteler veya işçi komitesi tarafından yasa hükümleri uyarınca çağrıldığında işyerindeki toplantılara katılması; toplu temsil yapılarıyla ilgili tüm amaçlar için işyerinde bulunan işgücünün bir parçası olması ve bu yapılara aday olabilmesi), işyerindeki aynı pozisyonda veya aynı işleve sahip diğer işçilerle eşit hak ve yükümlülüklerle sahip oldukları kabul edilmiştir. İlgili düzenleme karşısında, Portekiz Hukukunda da tele çalışanın hem bireysel iş hukuku hem de toplu iş hukuku bakımından ayrımcılığa karşı korunduğu görülmektedir. İlgili Kanun maddesinin 4. fıkrasında ise, söz konusu hükümlerin ihlâl edilmesinin ciddi bir idari suç teşkil edeceği vurgulanmıştır.

c. Türk Hukukunda

aa. Genel Olarak

Türk Hukukunda eşitlik ilkesinin ve işverenin eşit davranma borcunun pozitif dayanakları, Anayasanın 10., 4857 sayılı Kanunun 5., Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun¹⁸⁴⁰ 6. ve Türk Ceza Kanununun¹⁸⁴¹ 122. maddeleridir¹⁸⁴².

Eşitlik ilkesi, bireylere devlet tarafından sağlanması gereken bir yükümlülük olup, bu ilkenin kaynağını adalet ve hakkaniyet kavramları teşkil eder¹⁸⁴³. Anayasanın 10. maddesi uyarınca ise, “*Herkes, dil ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç,*

¹⁸⁴⁰ RG. 20.04.2016, 29690.

¹⁸⁴¹ RG. 12.10.2004, 25611.

¹⁸⁴² SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 477-478; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 432-433; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 93; ÖZTÜRK İNAL, s. 90; ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 33.

¹⁸⁴³ BOZKURT, s. 62.

din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”. Bu ilkenin iş hukukumuzdaki yansımalarına dayanak oluşturan 4857 sayılı Kanunun 5. maddesi uyarınca, “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlâlin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlâlin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

Eşit davranma borcu, söz konusu madde hükmü ile “Eşit Davranma İlkesi” başlığı altında, işverenin işçileri arasında keyfi biçimde ayırım yapmasını yasaklayan ve bu çerçevede işverenin davranış özgürlüğüne sınırlama getiren bir şekilde düzenlenmiştir¹⁸⁴⁴. Diğer bir ifadeyle, ilgili madde hükmü işverenin eşit davranma borcunu dışlamış olup, yalnızca ayırım yasaklarını düzenlemiş gözükmektedir¹⁸⁴⁵. Böylelikle, dayanağı Anayasanın 10. maddesi olan eşit davranma borcu, 4857 sayılı

¹⁸⁴⁴ DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 165.

¹⁸⁴⁵ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 33.

Kanunun ilgili maddesinde ayrımcılık yasağı boyutuyla ele alınmıştır¹⁸⁴⁶. Burada önemle belirtmek gerekir ki, günlük dilde her ne kadar birbirleriyle örtüşecek şekilde kullanılıyor olsa da ayrımcılık ve eşitlik kavramları hukuki açıdan farklı anlamları ifade etmektedir¹⁸⁴⁷. İşverenin eşit davranma borcu da “*dar anlamda eşit davranma borcu*” ve “*ayrımcılık yasakları*” olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. İşverenin genel anlamda işçiler arasında eşit davranma yükümlülüğünü ifade etmekte olan dar anlamda eşit davranma borcu daha ziyade işverenin yönetim hakkıyla ilgiliyken, ayrımcılık yasağı ise daha çok temel hak ve özgürlüklere ilişkindir¹⁸⁴⁸.

Mevzuatımızda tele çalışmada ayrımcılık yasağına yönelik ulusal özel bir hüküm düzenlenmiş değildir. Ancak, genel olarak uzaktan çalışan işçiler bakımından ise işverenin eşit davranma borcuna ilişkin olarak, 4857 sayılı Kanunda özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. İlgili Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, “*Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.*”¹⁸⁴⁹. Söz konusu madde hükmünde bir karşılaştırma ölçütü olarak yer alan “*emsal işçi*” kavramı, uzaktan çalışma konusu işi ya da benzerini işverenin geleneksel anlamda işyerinde yapan ve tipik iş sözleşmesine göre çalışan işçiyi ifade etmektedir¹⁸⁵⁰. Ancak, işverenin

¹⁸⁴⁶ AYDINÖZ, s. 216.

¹⁸⁴⁷ SÜZEK, İŞ, s. 469. Caniklioğlu’na göre, ayrımcılık yasağı, niteliği gereği eşitlik ilkesi ile birlikte anılmak zorundadır. Nitekim birçok uluslararası belgede önce eşitlik, ardından ayrımcılık yasağı düzenlenmek suretiyle bu sıkı bağ ifade edilmek istenmiştir. Ayrımcılık, en genel ifadesi ile eşit ya da benzer olanlar arasında, nesnel bir neden olmaksızın farklı muamele yapılması anlamına geldiği için, eşitlik ilkesinin kapsam ve sınırlarının bilinmesi, kimlerin aynı veya benzer olduğunun tespiti bakımından, ayrımcılık yasağının açıklığa kavuşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır. CANIKLIOĞLU, Nurşen, “Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler Ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, TŞOF Plaka Matbaası, 2006, s. 643-644.

¹⁸⁴⁸ DOĞAN YENİSEY, Kübra, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 11, 2006, s. 66; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 128; GÜNAY, s. 399.

¹⁸⁴⁹ İlgili düzenlemenin, Çerçeve Anlaşmanın 4. maddesi ile uyumlu olduğu yönünde bkz. BAYSAL, Uzaktan Çalışma, s. 46. Şakar ve Erkan Şahin’e göre, 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinde yer alan ve genel olarak bu Kanun kapsamındaki tüm işçilere uygulanan eşit davranma ilkesine ilişkin düzenlemenin yanı sıra Kanunun 14. maddesindeki ilgili düzenlemeye de yer verilmiş olması, kanun koyucunun konunun önemini vurgulamak istediği izlenimini doğurmaktadır. ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 255; ERKAN ŞAHİN, s. 90. Öncü’ye göre, ilgili düzenlemeyle adeta, 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrasında öngörülen iş sözleşmesinin türüne ilişkin ayrımcılık yasağının uzaktan çalışma bakımından da geçerli olduğu vurgulanmıştır. ÖNCÜ, s. 93. Gerçek’e göre, ilgili Kanun maddesi uzaktan çalışmada işverenin dar anlamdaki eşit davranma borcunu düzenlemekte ancak ayrımcılık yasağına yer vermemekte; ayrıca Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de ayrımcılık yasağı ve işverenin dar anlamdaki eşit davranma borcu düzenlenmemekte olduğundan bu durum bir eksiklik olarak kabul edilmelidir. GERÇEK, s. 104-105.

¹⁸⁵⁰ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1429; ALP, Tele Çalışma, s. 829; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 165; ÖZTÜRK İNAL, s. 91-92; MYLTYKBAYEVA, s. 96; KARA, s. 29; TUNÇ, s. 165.

işyerinde uzaktan çalışan ile aynı veya benzeri işi yapan bir işçisi bulunmuyorsa, 4857 sayılı Kanunun 13. maddesinin 3. fıkrası kıyasen uygulanabilecek olup, ilgili işkolunda aynı veya benzeri işi yapan işçi emsal işçi olarak dikkate alınabilecektir¹⁸⁵¹.

İşçinin yalnızca işyeri dışında iş görmesi nedeniyle özlük haklarında farklılık yaratılması eşit davranma ilkesinin ihlâli anlamına gelecektir¹⁸⁵². Bununla birlikte, ayrımcılık yasağının emsal işçiyle kıyaslanarak değerlendirileceği düşünüldüğünde ve yalnız iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan ayrımcılık yasaklandığına göre, gördürülen işin farklılığı, işçiler arasındaki kariyer farkı gibi eşitliği bozan unsurlar, işçiler arasındaki farklılığı haklılaştırabilir¹⁸⁵³. Uzaktan çalışmanın niteliği gereği de bazı haklı ayrımlar yapılması mümkündür¹⁸⁵⁴. Öyle ki, uzaktan çalışanın iş görme edimini işyeri dışında ifa ediyor olması sebebiyle kendisine daha düşük ücret ödenmeyeceği, ikramiye ve prim gibi parasal haklara ilişkin işyeri uygulamaları dışında bırakılmayacağı veya daha uzun çalışma sürelerine ve ağır iş yüküne tabi tutulamayacağı kabul edilmekteyse de ulaşım ve yemeğe ilişkin sosyal yardımlar bakımından durum farklıdır¹⁸⁵⁵. Zira uzaktan çalışanın bu sosyal yardımlardan yararlandırılmaması eşitlik ilkesine aykırılık olarak değerlendirilmemektedir. Örneğin, işveren işyerinde verilen öğle yemeğini uzaktan çalışan işçilere vermeyebilir¹⁸⁵⁶. Ancak doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız görüşe göre, işçinin yemek gideri uzaktan çalışma hâlinde de varlığını sürdüreceği için işverence yapılacak uygun bir ek ödeme ile işçinin mahrum kaldığı bu sosyal yardım telafi

¹⁸⁵¹ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1429; **ALP**, *Tele Çalışma*, s. 829-830; **AYDINÖZ**, s. 216-217; **DULAY YANGIN**, *Uzaktan Çalışma*, s. 165; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 94; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 92; **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 255; **ERKAN ŞAHİN**, s. 90; **BOZKURT**, s. 63. İşverene aynı işkolunda mevcut çalışma koşullarını araştırarak mukayeseye dayalı iş koşulları oluşturma yükümlülüğü getirilmesinin isabetli ve uygulanabilir olmadığı yönündeki eleştirileri için ayrıca bkz. **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 67.

¹⁸⁵² **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1429-1430.

¹⁸⁵³ **AKIN**, *Uzaktan Çalışma*, s. 286; **ERKAN ŞAHİN**, s. 91.

¹⁸⁵⁴ **ALP**, *Tele Çalışma*, s. 830; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 236; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 100; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 67; **DENİZLİ ÖZTÜRK**, s. 94; **ALTUN**, s. 79; **TUNÇ**, s. 165.

¹⁸⁵⁵ **ALP**, *Tele Çalışma*, s. 830; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL**, s. 67; **DULAY YANGIN**, *Uzaktan Çalışma*, s. 166; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 92; **BOZKURT**, s. 63; **ÖZDEMİR**, *Tele-Çalışma*, s. 31; **KUTLU/UÇAR**, s. 301; **ALTUN**, s. 78; **ŞANLI**, s. 69; **CISTAK**, s. 65; **AĞAR**, s. 36; **PEHLİVAN**, s. 257.

¹⁸⁵⁶ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1429; **DULAY YANGIN**, *Uzaktan Çalışma*, s. 166; **ÖNCÜ**, s. 95; **TOMBAŞ**, s. 311. Tuncay'a göreyse, uzaktan çalışmada işçinin yaptığı giderlerin hangi tarafça ödeneceği, her ne kadar Uzaktan Çalışma Yönetmeliğindeki düzenlemeyle tarafların anlaşmasına bırakılmışsa da, Çerçeve Anlaşmada öngörüldüğü gibi, taraflar arasındaki sözleşmede aksine hüküm yoksa, işin görülmesiyle ilgili bu giderler (malzemenin yanı sıra ulaşım ve gerekirse yemek giderleri de) işverence ödenmelidir. **TUNCAY**, *Evden Çalışma*, s. 45.

edilmelidir¹⁸⁵⁷. Yine, bu işçiler için yemek yardımı yerine geçecek ticket verilmesi gibi uygulamalara da gidilmesi mümkündür¹⁸⁵⁸.

Yol ücreti bakımından ise doktrinde ileri sürülen bir görüş uyarınca, işyerinde çalışan işçilere yol parası ödeyen bir işverenin uzaktan çalışan işçisine yol ücreti ödenmesi kural olarak beklenmemelidir¹⁸⁵⁹. Zira fiilen işyerine gidip gelmeyen uzaktan çalışanlar bakımından, işverence servis sağlanmaması veya yol yardımı yapılmaması eşit davranma borcunun ihlâli anlamına gelmeyecektir¹⁸⁶⁰. Ancak doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca, bu konuda tele çalışmanın türü bakımından bir ayırım yapılmalıdır. Örneğin, işverenin evde tele çalışma modeliyle çalışan işçisine yol yardımı yapması beklenmemelidir¹⁸⁶¹. Buna karşın, mobil tele çalışma ve karma tele çalışma modellerinde olduğu gibi uzaktan çalışan işçinin iş amaçlı ziyaretlerde bulunması veya işini ifa etmek için tele çalışma

¹⁸⁵⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 236; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 100; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 68; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 198; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 94; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 255; ERKAN ŞAHİN, s. 91; ÖNCÜ, s. 95; KUTLU/UÇAR, s. 301-302; TOMBAŞ, s. 311; FIRAT, s. 80; İNCİROĞLU, s. 227; GERÇEK, s. 72; ÜNER, s. 128; GÜVEN, s. 35-36; ÇÖPOĞLU, s. 18; YILDIRIM, s. 62; YÖNT, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023). Doktrinde Beytar'a göre, çalışma saatleri tipik işyerlerindeki gibi olan uzaktan çalışanların, bu işyerlerindeki işçilerin aldığı yemek ücreti gibi yemek ücreti alması veya bununla ilgili giderlerinin karşılanması gerekir; ancak, sadece uzaktan çalışmaya dayalı bir işyerinde, işverenin yemek ücreti veya servis ücreti ödenmesinin beklenemeyeceği, yine çalışma saatleri oldukça ensek olan bir çalışanın öğle yemeği ücretinin ödenmemesinin mümkün olabileceği kabul edilmelidir. BEYTAR, s. 346. Bozkurt'a göreyse, işverenin eşit davranma borcu gereği işçilere sağlanan yol ve yemek ücretleri tele çalışanlar bakımından da uygulanmalıdır. BOZKURT, s. 50. Öztürk İnal'a göre, işverenin geleneksel işyerinde çalışan işçilere öğle yemeği sağlaması ya da yemek ücreti vermesi durumunda, uzaktan çalışanlar da bu imkânlardan yararlandırılmalıdır. ÖZTÜRK İNAL, s. 92. Cıstak'a göre de işyerinde işçiye sağlanan yemek yardımı aynı yani tabldot şeklinde olsa da bu işyerinde uzaktan çalışmaya geçilmesi durumunda uzaktan çalışmaya geçen işçiye, işçi lehine yorum ilkesi gereğince, bu yemek ücreti verilmelidir. CISTAK, s. 66. Kanaatimizce Öztürk İnal'ın görüşü temelde yerinde olmakla birlikte, işverenden uzaktan çalışan her işçisine aynı yemek yardımı yapmasını beklemek hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. Bu bakımdan söz konusu işçilere nakdi yemek yardımı verilmesi veya ticket gibi uygulamalara gidilmesinin esas alınması yerinde olacaktır.

¹⁸⁵⁸ KUTLU/UÇAR, s. 302; ERAFŞAR, Evde Çalışma, s. 68.

¹⁸⁵⁹ ÖNCÜ, s. 95; KUTLU/UÇAR, s. 302; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 166; ÖZTÜRK İNAL, s. 92; İNCİROĞLU, s. 227. Aydınöz'e göre, işyerinde faaliyet gösteren işçilere sağlanan servis ve yemek hizmetinin, eşit davranma ilkesine göre değerlendirilmesi ve işçinin tele çalışmayla çalışması sebebiyle dezavantajlı duruma düşmemesi amacıyla, işyerinde sağlanan servis ve yemek gibi menfaatlerin tele çalışana aynen ya da nakden sağlanan menfaatlerle denkleştirilmesi gerekir. AYDINÖZ, s. 147. Çıkar'a göreyse, uzaktan çalışanın servis kullanımı gibi işe geliş için gerekli olan ve tele (uzaktan) çalışanın kullanımını gerektirmeyen haklardan faydalandırılmaması, eşitlik ilkesinin ihlâli anlamına gelmeyecek; işyerinde yol ücretinin ödenmekte olması hâlindeyse, bu ücretin geniş anlamda ücretin bir parçası kabul edilerek uzaktan çalışan işçilere de ödenmesi gerekecektir. ÇIKAR, s. 53.

¹⁸⁶⁰ ÖZTÜRK İNAL, s. 92; GÜVEN, s. 35.

¹⁸⁶¹ İşyerinde çalışan işçiler için servis uygulaması bulunmasına karşın, evde çalışanların bu hizmetten yararlandırılmamasının ayrımcılık teşkil etmediği yönünde ayrıca bkz. PEHLİVAN, s. 257.

merkezi benzeri yerlere gidip gelmesi gerekiyor ise ulaşım yardımıyla yararlandırılması gerektiği kabul edilmelidir¹⁸⁶².

Şüphesiz, yemek ve yol yardımı dışında işçiye yapılan başka sosyal yardımlar da mevcuttur. Bunların tele çalışana sağlanıp sağlanmaması gerektiği, her bir somut olay bakımından ayrı ayrı değerlendirilerek tespit edilmelidir. Doktrinde de konuya ilişkin olarak uzaktan çalışan işçinin işyerinde sunulan çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılmamasının eşit davranma ilkesine aykırılık olarak değerlendirilemeyeceği örnek gösterilmiştir¹⁸⁶³. Ancak kanımızca, verilen örnekte işçilere sağlanan yardım tamamen karşılıksızsa ve örneğin evde tele çalışan, çocuğunu hem işyerindeki yardımdan yararlanamaması hem de işi evde ifa ediyor olması sebebiyle kreşe yolluyorsa, işverenin hakkaniyet gereği belirli bir miktarda çocuk bakım yardımında bulunması yerinde olacaktır.

Bunların yanı sıra işverenin uzaktan çalışan işçisine bu çalışmanın özelliğinden doğan ve yine bu çalışma biçiminin gerektirdiği ölçüde geleneksel anlamda işyerinde çalışan işçilere tanımadığı bazı hakları tanınması, örneğin evde tele çalışmaya ilişkin donanımın kurulum masraflarını veya tele çalışmaya ilişkin iletişim masraflarını ya da tele çalışanlara verilecek BİT araçlarının kullanımına yönelik eğitim masraflarını karşılamak amacıyla ek bir ödeme yapması, ayrımcılık teşkil etmeyecektir¹⁸⁶⁴. Yine ev esaslı tele çalışma yapan bir işçiye ev kazalarıyla ilgili verilen bir eğitimin, geleneksel anlamdaki işyerinde çalışan diğer işçilere verilmemesi de ayrımcılık

¹⁸⁶² ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 255; ERKAN ŞAHİN, s. 91; TUNÇ, s. 165; KARA, s. 44; ALTUN, s. 78; KUTLU/UÇAR, s. 302; BOZKURT, s. 50; CISTAK, s. 66; ERAFŞAR, Evde Çalışma, s. 68; GERÇEK, s. 72; ÇÖPOĞLU, s. 18. Ergüneş Emrağ'a göre de "evinde çalışan" tele çalışana ulaşım yardımı sağlanmaması eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturmaz. ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1429. İşverenin tele çalışan işyerinde verilen öğle yemeğinin yanı sıra servis hizmetinden de faydalandırmaması nedeniyle kendisine ek bir ödeme yapmasının eşit davranma borcunun bir gereği olduğu yönünde bkz. ÜNER, s. 128. Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Savaş Kutsal'a göre de uzaktan çalışmaya geçişle birlikte işyerinde gidiş geliş için sağlanan servisin kaldırılması mümkün olmakla birlikte, belirli aralıklarla işyerine gidiş geliş söz konusu olacaksa yol masrafının karşılanması gerektiği kabul edilmelidir. BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/SAVAŞ KUTSAL, s. 68. Aynı yönde bkz. BEYTAR, s. 346; YÖNT, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023).

¹⁸⁶³ KILIÇ, s. 815.

¹⁸⁶⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 236; ALP, Tele Çalışma, s. 830; SENYEN KAPLAN, s. 161; DULAY YANGIN, Uzaktan Çalışma, s. 166; DENİZLİ ÖZTÜRK, s. 94; GÜNAY, s. 397; ÖZTÜRK İNAL, s. 93; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 255; KUTLU/UÇAR, s. 301; ÖNCÜ, s. 95; TOMBAŞ, s. 311; BEYTAR, s. 347; TUNÇ, s. 165; FIRAT, s. 80; İNCİROĞLU, s. 227; ERAFŞAR, Evde Çalışma, s. 66; PEHLİVAN, s. 257; ÇÖPOĞLU, s. 18; YILDIRIM, s. 62, s. 172-173.

oluşturmayacaktır¹⁸⁶⁵. Covid-19 pandemisi döneminde en çok karşılaşılan tele çalışma biçimi olan evde tele çalışmada, kira yardımı yapılıp yapılamayacağı da doktrinde tartışma konusu olmuştur. Bu konuya çalışmamızın önceki bölümlerinde¹⁸⁶⁶ ayrıntılı olarak yer verdiğimizden burada yalnızca, bu çalışma biçiminin niteliği gereği işin evde görülmesinin gerekmesi ve buna bağlı olarak masraflarda artış yaşanması gerçeği gözetilerek evde tele çalışana yapılacak kira yardımının, geleneksel anlamdaki işyerinde çalışan işçilere yapılmamasının da ayrımcılık yaratmayacağını belirtmekle yetineceğiz¹⁸⁶⁷.

Hukukumuzda, tele çalışanın iş ilişkisinde ayrımcılığa uğramasının hukuki sonuçlarına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinde sayılan ayrımcılık hâllerinde de konuya ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Bu sebeple 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrasına aykırı bir şekilde farklı işleme tabi tutulan tele çalışan, iş ilişkilerinde de geçerli olan anayasal eşitlik ilkesi gereği 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin 2. fıkrasının (f) bendi¹⁸⁶⁸ uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecek ancak 5. maddede öngörülen ayrımcılık tazminatına hak kazanamayacaktır¹⁸⁶⁹. Zira ilgili kanun maddesinde getirilen ayrımcılık tazminatı, ayrımcılık hâllerine özel bir yaptırım olarak düzenlenmiş olup, bu yaptırım genel anlamda eşit davranma borcunun ihlâlinde uygulanmamaktadır¹⁸⁷⁰. Kanaatimizce, 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinde yer alan

¹⁸⁶⁵ ŞAKAR/EKRAN ŞAHİN, s. 255; ERKAN ŞAHİN, s. 91. İşverenin uzaktan çalışan işçiye işin uzaktan görülebilmesi için gerekli eğitimleri vermesinin ayrımcılığa yol açmayacağı yönünde ayrıca bkz. GÜVEN, s. 36. İşyerinde çalışırken uzaktan çalışma modeline geçiş yapılması hâlinde de uzaktan çalışma hakkında gerekli ek eğitimlerin verilmesi gerekir. Zira 6331 sayılı Kanunun 17. maddesinin 1. fıkrasında, çalışanlara verilmesi öngörülen eğitimin, çalışma yeri ve iş değişikliğinde de verileceği düzenlenmiştir. Bu eğitim, uzaktan çalışmaya özgü konular dikkate alınarak verilmelidir. YAYVAK NAMLI, s. 243.

¹⁸⁶⁶ Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kıs. II, Baş. (B), Alt Baş. (2, b; bb).

¹⁸⁶⁷ Aynı yönde bkz. BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1698; ERAFŞAR, Evde Çalışma, s. 65.

¹⁸⁶⁸ "...Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hâllerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa..."

¹⁸⁶⁹ AYDINÖZ, s. 216. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal'a göre, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrasında uzaktan çalışanlar için farklı işlem yasağı getirilmiş olmasına karşın, ilgili Kanunda buna ilişkin bir yaptırıma yer verilmemiş olması sebebiyle burada bir kanun boşluğu bulunmakta olup; bu boşluktan hareketle, ilgili Kanunun 5. maddesinde düzenlenen ayrımcılık tazminatının farklı işleme maruz kalan çalışan bakımından da uygulanması hukuken isabetli olacaktır. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 138; BAYSAL, Uzaktan Çalışma, s. 46.

¹⁸⁷⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 447; DOĞAN YENİSEY, Eşitlik İlkesi, s. 76. Süzek ve Başterzi'ye göre, söz konusu Kanun maddesinin 6. fıkrasında öngörülen "yukarıdaki fıkra hükümleri" ifadesi içinde ilgili maddenin 2. fıkrası da yer aldığından, işin devamında

“İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz” ifadesine, *“işin niteliği gerektirmedikçe geleneksel çalışma biçimlerinden biriyle çalışan işçi karşısında uzaktan çalışan işçiye”* şeklinde veya benzer yönde bir ibare¹⁸⁷¹ daha eklenerek bu işçilerin de ayrımcılık tazminatından yararlandırılması yerinde olacaktır¹⁸⁷².

bb. Zorlayıcı Nedenle Uzaktan Çalışmaya Geçilmesi Durumunda Ayrımcılık Yasağı

Zorlayıcı nedenlerle de geleneksel çalışmadan uzaktan çalışmaya geçilmesi mümkün olup, ülkemiz de dâhil dünyanın hemen her yerinde son birkaç yıl içinde koronavirüs pandemisi sebebiyle bu çalışma modelinin sıklıkla uygulanmaya başlandığı görülmüştür. Bu bakımdan tele çalışmada ayrımcılık yasağı, Covid-19 pandemisi özelinde de tartışma konusu olmuştur. Ancak, bu noktada belirtilecek esasları, salgın dönemiyle sınırlı görmemek ve somut olayın özellikleri gözetilerek ortaya çıkabilecek diğer zorlayıcı sebepler sonucunda uzaktan çalışmaya geçilen hâllerde de uygulanacak nitelikte kabul etmek yerinde olacaktır.

veya iş akdinin feshinde (kısmi veya belirli süreli) sözleşme türüne göre farklı işlem yapılması hâlinde de ayrımcılık yasağına ilişkin yaptırımın uygulanması mümkün hâle gelmiştir. **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 502. Ugan Çatalkaya’ya göre, ilgili maddenin lafzından ayrımcılık tazminatının, dar anlamda eşit davranma borcuna aykırı davranışların yaptırımı olarak uygulanamayacağı anlaşıyor olsa da bu durum, hukuki açıdan tatmin edici değildir. Bu sebeple, olması gereken hukuk bakımından ilgili madde hükmünün, işverenin eşit davranma borcunun her iki boyutunu da kapsayacak şekilde tekrar düzenlenmesi ve her iki hâlde de eşitliği bozan durumun yaptırımı bağlanması isabetli olacaktır. **UGAN ÇATALKAYA, Deniz**, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, Çalışma ve Toplum, C. 2, S. 69, 2021, s. 888-889. Eşit davranma borcuna aykırılık durumunda, işçinin 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinde öngörülen ayrımcılık tazminatına hak kazanacağı yönünde ayrıca bkz. **BOZKURT**, s. 65.

¹⁸⁷¹ Hatta kanımızca, daha geniş bir koruma sağlayacak şekilde, *“işin niteliği gerektirmedikçe geleneksel çalışma biçimlerinden biriyle çalışan işçi karşısında atipik çalışma ilişkilerinden biriyle çalışan işçiye”* yönünde bir ifade getirilmesi de düşünülebilir.

¹⁸⁷² Kandemir’e göre, ilgili Kanun maddesinin 2. fıkrasında yer alan bu düzenleme de hâlihazırda kanun koyucunun sözleşme türünün bir ayrımcılık nedeni oluşturamayacağı esasını benimsediğini göstermektedir. **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 129. Çankaya’ya göre, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrasında esasen işverenin dar anlamda eşit davranma borcu düzenlenmiş olmakla birlikte, bu durum, ilgili Kanunun 5. maddesi uyarınca eşit davranma borcunun ikincil boyutunu oluşturan ayrımcılık yasağının da uygulanmasına engel değildir. **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 211. Ayrıca yazara göre, ilgili düzenlemeden farklı olarak, tele çalışmada ve işçinin ulaşılabilir olmama hakkını kullanmasında ayrımcılık yasağını detaylandıran, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile 4857 sayılı Kanunun 5. maddesi arasında ilişki kuran özel hükümler getirilmesi gerekmektedir. **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 241.

Ayrımcılık yasağı bakımından ilk olarak, işverenin salgın döneminde seyreltilmiş çalışma kapsamında hangi işçileri uzaktan çalışmaya göndereceğinin tespiti önem taşımaktadır¹⁸⁷³. Zira her işçi, uzaktan çalışmayla istihdama uygun nitelikte değildir¹⁸⁷⁴. Doktrinde yer alan bir görüşe¹⁸⁷⁵ göre, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrasında yer alan hükmün ihlâl edilmemesi için en uygun yöntem, işverenin uzaktan çalışan işçileri ile işyerinde kalan işçiler arasında hiçbir ayırım yapmamasıdır. Ancak bu görüşe göre, pandemi döneminde uzaktan iş görmek işçiye konfor sağlamakta olduğundan, bu şekilde bir ayrımcılık yaratmak istemeyen işveren, tüm işçilerini uzaktan çalıştırabileceği gibi, vardiyalı ve eşit olarak bu çalışma yönteminden yararlandırmayı da tercih edebilir. Kanımızca, tele çalışma modeline geçirilecek işçilerin tespitinde, işçinin sağlık durumu, kıdemi, performansı, bu çalışma modeliyle iş görmeye ve teknolojiye yatkınlığı gibi kriterler esas alınabilir. Ancak, bu seçimin yapılması esnasında dürüstlük kuralının da gözetilmesi şarttır. Bununla beraber, pandemi döneminde aşı olmanın/olmamanın da bu konuda ayrımı haklı kılan bir gerekçe olmadığı; dolayısıyla, işverenin aşı olmayan işçileri uzaktan çalışmaya geçirirken, aşı olan işçileri işyerinde çalıştırmaya devam etmesinin doğru olmadığı ileri sürülmüştür¹⁸⁷⁶. Kanımızca da hem aşının virüsün bulaşma riskini tamamen bertaraf ettiğine ilişkin kesin bir kanıt olmaması hem de bu uygulamanın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasına ilişkin yüksek risk karşısında, aşılama hususu bu konuda nesnel bir gerekçe teşkil etmemektedir.

Covid-19 pandemisi nedeniyle uzaktan çalışmaya geçişin hukuki sonuçları da ilgili konu başlığı altında değerlendirilmesi gereken diğer bir meseledir. Doktrinde, özellikle Covid-19 pandemisi döneminde uzaktan çalışmaya geçiş yapan işverenlerin, daha önce bu çalışma modeliyle çalışmış işçiler ile ilk kez pandemi döneminde bu çalışma modeliyle karşılaşmış olan işçiler arasında eşitliğin sağlanması bakımından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, süreç yönetimi, iş araç ve gereçleri ile yeni teknolojilerin kullanımına ilişkin eğitim verme yükümlülüğünün özel bir önem arz ettiğinin görüldüğü, olması gereken hukuk açısından ise bu yükümlülüğün özel bir

¹⁸⁷³ Covid-19 pandemisi nedeniyle bazı departmanlarda evde tele çalışmaya geçilmesine rağmen söz konusu çalışma modeliyle çalışılabilecek diğer departmanlarda bunun uygulanmaması, eşit davranma borcuna aykırılık yaratabilecek nitelikte bir uygulamadır. **BOZKURT**, s. 63-64.

¹⁸⁷⁴ **TUNÇ**, s. 174.

¹⁸⁷⁵ **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 286; **KUTLU/UÇAR**, s. 274.

¹⁸⁷⁶ **KUTLU/UÇAR**, s. 274.

yasal düzenleme ile hüküm altına alınmasının isabetli olacağı ifade edilmiştir¹⁸⁷⁷. Kanımızca, uzaktan çalışmada işverene işçinin yaptığı işin niteliği dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda bilgilendirme yapma, gerekli eğitimi verme, sağlık gözetimi sağlama ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü getirmekte olan 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrası ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 12. maddesi ile yapılacak uzaktan çalışma sözleşmesinde işin tanımı, yapılma şekli, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerle özel çalışma şartlarının yer alacağını öngören ilgili Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrası ve ilgili Yönetmeliğin 5. maddesinin 2. fıkrası bu görüşü karşılar niteliktedir. Öyle ki söz konusu yasal düzenlemelerde, işçinin daha önce uzaktan çalışma yapıp yapmadığına ilişkin bir ayrıma da yer verilmemiş olduğu dikkate alındığında, işverene getirilen tüm bu yükümlülüklerin uzaktan çalışmayla çalışacak tüm işçiler için geçerli olduğu ortada olup, bunlardan ayrı özel bir düzenlemeye gerek bulunmamaktadır. Ancak çalışmamızda daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere, tele çalışana işin görülmesinde kullanılacak araç ve gereçlerin kullanımı ile bu kullanım sırasında çıkabilecek sorunların çözümüne ilişkin özel bir eğitim verilmesi de 4857 sayılı Kanunun işverenin uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü düzenleyen 14. maddesinin 6. fıkrasına dâhil edilmelidir¹⁸⁷⁸.

Ayrıca, içinde bulunulan zorlu dönem işçi aleyhine sonuçlar yaratmak için kullanılamayacak ve pandemi nedeniyle olsa dahi, işveren normal çalışmadan uzaktan çalışmaya geçilmesi sebebiyle işçinin ücretinde indirim yapamayacaktır¹⁸⁷⁹. Ancak, koronavirüs pandemisi nedeniyle uzaktan çalışmaya geçilmesi durumunda, işçinin sosyal yardımlara, özellikle de uzaktan çalışanın yemek ve yol masrafına hak kazanıp kazanmayacağı ayrıca değerlendirilmekte olup, bu hususta doktrinde oldukça farklı görüşler ileri sürülmüştür.

Doktrinde yer alan bir görüşe¹⁸⁸⁰ göre, işverenin işçilerin işyerine gelmeleri sebebiyle sunduğu yol masrafı ve yemek ücreti gibi sosyal haklarda kesinti yapması,

¹⁸⁷⁷ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1697.

¹⁸⁷⁸ Bkz. Böl. 2, Kıs. II, Baş. (B), Alt Baş. (4, a).

¹⁸⁷⁹ **AYDIN**, Covid-19, s. 191; **KARA**, s. 64; **BOZKURT**, s. 63; **ÖZVERİ**, s. 491.

¹⁸⁸⁰ **AYDIN**, Covid-19, s. 191; **AKIN**, Covid-19, s. 44. Doktrinde yer alan benzer yöndeki diğer bir görüş ise, olağanüstü nitelikteki salgın döneminde işletmesel iktisadi risklerle karşı karşıya kalan işvereni gözetmekte ve bu işverenin olağan döneme nazaran daha fazla korunması ile bu doğrultuda kendisine salgın süresince ek yardımlara ara verme hakkı tanınması gerektiğini savunmaktadır. Bkz. **KARA**, s. 65.

iş sözleşmesinin ihlali sonucunu doğurmaz. Ancak, salgın gerekçesiyle işverenin bunların haricinde bir kesinti yapması mümkün değildir. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, pandemi döneminde geçici olarak evde tele çalışma modeline geçilmesi durumunda da yemek gideri varlığını koruyacağından normal dönemdeki esaslar geçerli olmalı ve bu geçişten önceki dönemde yemek ücreti ödenen veya ticket verilen işçilere bunlar sağlanmaya devam edilmeli, yine işyerinde aynı şekilde fiilen yemek veriliyorsa buna karşılık bir bedel ücrete eklenmeli; servis yardımı bakımından ise bu yardım kaldırılabilir ve ancak tam zamanlı evde tele çalışma yerine karma tele çalışma modelinin uygulanması durumunda tele çalışana işyerine gittiği günler için yol yardımı verilmelidir¹⁸⁸¹. Yol yardımı bakımından benzer yönde, pandemi döneminde uzaktan çalışmanın evde ifa edilmesi durumunda ulaşım masraflarının ödenmesinin beklenemeyeceğini ileri süren bir başka görüşe göreyse, işyerinde verilen yemek yardımından yararlanamayacak olan uzaktan çalışana bu yardıma karşılık bir bedel ödenmesi gerekir¹⁸⁸².

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe¹⁸⁸³ göre, bu durumda işyerine gidilmediği için yol yardımının verilmesine devam edilmemesi; yemek yardımı bakımından ise oruç tutan işçiye işyerinde yenilen yemeğin maddi karşılığının ödenmesi örneğinden yola çıkılarak bu yardımın verilmesine devam edilmesi gerekir.

Doktrindeki farklı bir görüşe¹⁸⁸⁴ göreyse, koronavirüs pandemisi sebebiyle uzaktan çalışmaya geçişte, işçilerin mevcut sözleşmeleri genel olarak korunmakta olduğundan, bu dönemde uzaktan çalışanın yemek veya yol yardımı alıp alamayacağı, yardımın nakdi veya ayni olarak yapılması esasına göre ikiye ayrılarak şu şekilde belirlenmelidir: İşçilerin mevcut sözleşmelerinde yemek veya yol yardımı gibi yardımların her ay ücretle birlikte nakit olarak ödeneceği belirtilmişse, ücretin bir parçası hâline gelen bu ödemelerin işçinin rızası dışında kesilmesi mümkün olmayacağından, uzaktan çalışmaya geçen işçilere bu sosyal yardımların ödenmesi

¹⁸⁸¹ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Home Office, s. 198; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1698.

¹⁸⁸² **SUR**, Covid, s. 229.

¹⁸⁸³ **CENTEL, Tankut**, “Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, 2020, s. 18. Yol yardımına ilişkin olarak doktrinde yer alan benzer yöndeki bir görüşe göre, işverenin işçinin işe gidişleri için verilen ulaşım yardımı veya yol parasını uzaktan çalışmada sağlama yükümlülüğü bulunmamaktadır. Buna karşın, işçi uzaktan çalışma sürecinde iş amaçlı bazı ziyaretlerde bulunuyor ise bu yardım sağlanmalıdır. **KURT**, s. 81.

¹⁸⁸⁴ **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 287. Aynı yönde bkz. **KARAÇÖP**, s. 20. Yemek yardımı için aynı yönde bkz. **KURT**, s. 80. Yol yardımı bakımından aynı yönde bkz. **ÖZVERİ**, s. 491-492.

gerekecektir. Bu görüşe göre, aksi hâlde hem 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin 2. fıkrasının (e) bendi uyarınca, ücreti işveren tarafından kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmeyen veya ödenmeyen işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir hem de bu uygulama ayrımcılık yasağının ihlâline neden olabileceğinden 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinde düzenlenen ayrımcılık tazminatını talep hakkı doğabilecektir. Ancak, işyerinde çalışılırken yapılan bu yardımların aynı olduğu (yol yardımı yerine servis hizmetinin sağlandığı, yemek parası yerine işyerinde yemek verildiği) durumlarda, uzaktan çalışmaya geçen işçiye söz konusu yardımların karşılığının ödenmesi beklenemeyecektir. Bu durumda, uzaktan çalıştığı için bu yardımlardan yararlanmayan işçiye farklı işlem yapılmış sayılmayacaktır. Benzer bir görüşe¹⁸⁸⁵ göre de işyerinde yemek aynı olarak sağlanıyorsa, uzaktan çalışanlar bunun maddi değerini işverenden talep edemez. Buna karşılık, uzaktan çalışanın yol yardımından yararlanabilmesi bakımından çalışmanın gerçekleştirildiği yer dikkate alınmalı ve komşu bürolar gibi ortak çalışma alanlarında gerçekleştirilen tele çalışmalarda, işverenlerin yol yardımı sağlama yükümlülüğünün bu süreçteki masraflar da gözetilerek devam edeceği kabul edilmelidir¹⁸⁸⁶.

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre ise, pandemi nedeniyle uzaktan çalışmaya geçilmesi durumunda işçinin işyerine gitmesi gerekmediğinden işverence sağlanan yol yardımından yararlanması gerekmez ve bu durum eşit davranma borcunu ihlâli sayılmaz. Ancak, uzaktan çalışan işçi aynı veya nakdi olması önem teşkil etmeksizin işverence sağlanan yemek yardımından yararlanmalıdır¹⁸⁸⁷. Zira yemek yardımı fiili çalışmaya bağlıdır ve işçi, uzaktan da olsa iş görmeye devam etmektedir¹⁸⁸⁸.

¹⁸⁸⁵ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 31.

¹⁸⁸⁶ ÖZDEMİR, Tele-Çalışma, s. 31.

¹⁸⁸⁷ ÇİL, s. 155-156, s. 266, s. 271.

¹⁸⁸⁸ MANAV ÖZDEMİR, Covid-19, s. 146. Kurt'a göre ise, aynı yemek yardımının (yemekhaneden yemek verilmesi) sağlanma koşulu, "işyerinde" fiili çalışma yapmaktır. Bu sebeple, uzaktan çalışanın bu yardımdan yararlanması mümkün değildir. Buna karşın, yemek kartının verilmesinde bu koşul aranmamalıdır. Zira yemek kartı uygulaması, işçiye dilediği yerde yemek yeme hakkı tanımaktadır. KURT, s. 80. Aydın'a göre de evde çalışan işçinin çalışması da fiili bir çalışma olduğundan işçinin yemek ücreti "kazanılmış bir hak" niteliğindedir. Ancak işveren tatil günlerinin ücretini keserek günlük olarak belirlenen bir miktar üzerinden yol ücreti ödemekte ise, sonradan uzaktan çalışmaya geçilmesi nedeniyle işverenin yol ücreti ödeme yükümlülüğünden söz edilemez. Buna karşın işçinin belirli durumlarda işyerine gitmesi gerekiyor ise yol ücreti verilmelidir. AYDIN, Evden Çalışma, s. 94-96.

Pandemi dönemine özgü olmamakla birlikte doktrinde yer alan bir başka görüş tarafından, uzaktan çalışmanın geçici olarak uygulanması hâlinde yol ve yemek ücretinin ödenmemesi durumunda 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik durumunun meydana geleceği ileri sürülmüştür¹⁸⁸⁹. Kural olarak, işçinin ücretinde gerçekleşen işçi aleyhine her türlü değişiklik esaslı değişiklik teşkil etmekte; bu kapsama yalnızca nakdi değil, aynı ek ücret ödemelerinin (örneğin işçiye sağlanan öğle yemeği ve servisin) kaldırılması/azaltılması ve hatta ücrette bir indirim olmaksızın yol ücretini işçinin karşılamak zorunda bırakılması da girmektedir¹⁸⁹⁰. Bir başka görüşe göreyse, pandemi nedeniyle yapılan geçici uzaktan çalışmalarda, normal zamanda işçiye ödenen yol ve yemek parasının uzaktan çalışana ödenmemesi de esaslı değişiklik teşkil edecek olup, 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi uygulama alanı bulmalıdır¹⁸⁹¹.

Kanaatimizce, pandemi döneminde de işçinin yemek ihtiyacı varlığını koruyacağından, aynı veya nakdi olması fark etmeksizin işçinin bu ihtiyacının sağlanmaması gerekmekte olup, bunun sağlanmaması ise işçi aleyhine esaslı değişiklik teşkil edecektir. Buna karşın, yol yardımının verilmesinin gerekip gerekmediği bakımından tele çalışmanın türüne bakılmalıdır. Zira aynı veya nakdi olması fark etmeksizin tam zamanlı tele çalışmada işçinin servis veya yol ücreti ihtiyacından söz edilemeyecek olduğundan, işverenden bu yardımların yapılması beklenemeyecektir. Ancak, tele çalışmanın karma şekilde (dönüşümlü) yapılması durumunda, işçinin bu ihtiyaçları kısıtlı da olsa devam edecek, dolayısıyla işverenden de servis sağlamaya veya yol ücreti vermeye devam etmesi beklenecektir. Yol yardımının kaldırılmasının işçi aleyhine esaslı değişiklik teşkil edip etmeyeceği de yine tele çalışmanın türüne göre değişecektir. Bu yardımın iş sözleşmesinde ücretin içinde ödeneceğinin kararlaştırıldığı ilişkilerde dahi, örneğin işçinin tam zamanlı evde tele çalışmaya geçmesi söz konusuysa, bu çalışması esnasında aynı veya nakdi yol yardımına ihtiyaç duymayacağı düşünüldüğünde, ücretin bir parçası olan bu yardımın kaldırılması kanımızca işçi aleyhine esaslı değişiklik teşkil etmeyecektir. Buna karşın karma tele çalışmada işçinin bu ihtiyacı devam edeceğinden, işçinin gerek ücreti içinde

¹⁸⁸⁹ BOZKURT, s. 50.

¹⁸⁹⁰ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 705-706.

¹⁸⁹¹ YÖNT, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023).

verilen gerekse ek olarak sağlanan nakdi veya aynı yol yardımının kaldırılması/azaltılması, işçi aleyhine esaslı değişiklik oluşturacaktır. Belirttiğimiz esaslar hem zorlayıcı nedenle hem de normal dönemde tele çalışmaya geçilmesi bakımından geçerlidir.

III. Tele Çalışma Sözleşmesinin Sona Ermesi

A. Fesih Bildirimi Dışındaki Yollarla Sona Ermesi

İşçi ile işveren arasındaki uzaktan çalışma ilişkisi, ikale¹⁸⁹² ve işçinin ölümü gibi iş sözleşmesini sona erdiren genel nitelikli sebeplerle veya iş sözleşmesinin süresinin dolması¹⁸⁹³, uzaktan çalışmadan geleneksel anlamıyla işyerinde çalışılan tipik çalışmaya geçilmesi sebebiyle ya da diğer sebeplerle feshe gidilmesi sonucu sona erebilir¹⁸⁹⁴. Tele çalışma sözleşmesinde sözleşmenin süresinin dolması, ikale ve işçinin ölümü herhangi bir özellik arz etmemektedir¹⁸⁹⁵. Diğer bir ifadeyle, anılan sona erme sebepleri bakımından tipik iş sözleşmesi ile tele çalışma sözleşmesi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Ancak, fesih bakımından, atipik çalışma niteliğini haiz olan tele çalışmada işin geleneksel anlamdaki işyeri dışında ifa edilmesi sebebiyle birtakım özellikli durumlara ve uygulamaya ilişkin sorunlara rastlamak mümkündür. Bununla beraber belirtmemiz gerekir ki, tele çalışmada değişiklik feshini çalışmamızda daha önce ele aldığımız için tekrara düşmemek adına, çalışmamızın devamında bunun dışındaki fesihlerde özellik gösteren durumlar ele alınmıştır¹⁸⁹⁶.

B. Fesih Bildirimi Yoluyla Sona Ermesi

¹⁸⁹² Diğer iş sözleşmeleri gibi tele çalışma sözleşmesi de tarafların anlaşmasıyla (ikale) sona erdirilebilir. Bununla beraber, tele çalışma sözleşmesinin anlaşarak sona erdirilmesinden sonra bu sözleşmenin tipik bir iş sözleşmesi olarak devam edeceği konusunda tarafların anlaşması mümkün olup; tele çalışmadan başka bir çalışma biçimine böyle bir geçiş için Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 14. maddesinde öngörülen sürecin işletilmesi gerekmemektedir. ÖNCÜ, s. 125.

¹⁸⁹³ Belirli süreli yapılan tele çalışma sözleşmesi, sürenin sonunda taraflar ayrıca süreyi uzatmayı tercih etmedikleri ya da sözleşmeyi belirsiz süreli hâle getirmediikleri takdirde, süre sonunda kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. ÖNCÜ, s. 123.

¹⁸⁹⁴ KARA, s. 60; PEHLİVAN, s. 265; GERÇEK, s. 164; GÜVEN, s. 64.

¹⁸⁹⁵ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 171; MYLTYKBAYEVA, s. 118

¹⁸⁹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kıs. I, Baş. (D), Alt Baş. (2).

1. Genel Olarak

Tüm iş sözleşmeleri gibi, tele çalışma sözleşmesinin de işverenin veya tele çalışanın tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilmesi mümkündür. Bozucu yenilik doğuran bir hak olan ve karşı tarafa ulaşmasıyla hüküm doğuran (ulaştığı tarafın kabulüne bağlı olmayan) söz konusu irade beyanı, “*fesih bildirimi*” olarak adlandırılmaktadır¹⁸⁹⁷. İş sözleşmesinin bu bildirim vasıtasıyla sona erdirilmesi, uygulamada en çok karşılaşılan sona erdirmeye yöntemlerindendir¹⁸⁹⁸. Tele çalışma sözleşmesi, 4857 sayılı Kanunun 17. maddesi uyarınca sözleşme taraflarından birinin diğerine bir süre vermesi yoluyla feshedilebileceği gibi, ilgili Kanunun 24. ve 25. maddeleri uyarınca herhangi bir süre öngörülmezsizin de feshedilebilir¹⁸⁹⁹. Her iki durumda da yapılacak fesih bildirimi, belirli ve açık olmalıdır¹⁹⁰⁰.

Doktrinde, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 5. fıkrası uyarınca uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alacağı öngörülen hükümlerden “*işverenin işçiyle iletişim kurmasına ilişkin hükümler*”in, uzaktan çalışma sözleşmesinin sona erdirilmesi için yapılan fesih bildiriminin geçerliliğini etkileyip etkilemeyeceği üzerinde durulması gerektiği ifade edilmiştir¹⁹⁰¹. Bu görüşe göre, “*olağan*” olan, sözleşmeyi sona erdirmek isteyen tarafın fesih bildirimini sözleşmede belirtilen iletişim araçları yoluyla karşı tarafa iletmesidir; dolayısıyla, bu fesih bildirimi için uzaktan çalışma sözleşmesinde taraflarca belirlenmiş olan iletişim yöntemleri¹⁹⁰² uygulanabilir

¹⁸⁹⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 475; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 546; ÖNCÜ, s. 125-126.

¹⁸⁹⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 174.

¹⁸⁹⁹ 6098 sayılı Kanunda da hizmet sözleşmesinin süreli fesih bildirimiyle sona erdirilmesi, ilgili Kanunun 432. maddesinde; derhal fesih bildirimiyle sona erdirilmesi ise 435. maddesinde düzenlenmiştir.

¹⁹⁰⁰ GÜNAY, s. 463; ÖNCÜ, s. 126. Adi yazılı şekle tabi olması sebebiyle fesih bildiriminin e-posta, kısa mesaj, sosyal medya araçları üzerinden de yapılması mümkündür. Bu noktada önemli olan husus, yapılacak bildirim usulünün işçi tarafından beklenebilir olması; ilgili bildirimin işçinin kullanmadığı ya da işverene bildirmediği elektronik iletişim araçları (e-posta adresi veya telefon numarası gibi) üzerinden yapılmamasıdır. Ayrıca, ilgili araçlar üzerinden yapılan bildirimle ilişkin iletim raporunun ispat vasıtası olarak kabulü mümkün olsa da teknik bir aksaklık nedeniyle muhatabın söz konusu bildirimle erişmemesi söz konusu olduğunda, konuya ilişkin rizikonun işverenin üzerinde kalacağı ve yapılan feshin geçersiz sayılacağı kabul edilmelidir. GERÇEK, s. 165.

¹⁹⁰¹ ÖNCÜ, s. 126, s. 133.

¹⁹⁰² Uzaktan çalışmada özellikle internet üzerinden iletişim kurmak mümkün olabileceği gibi, telefon ya da başka bir iletişim yöntemi (çağrı cihazı vb.) de belirlenebilir. Dolayısıyla, karma iletişim yöntemlerinin kararlaştırılması mümkündür. GÜRKAN, s. 414-415.

olmalıdır¹⁹⁰³. Bununla beraber söz konusu görüşe göre, sözleşmede belirtilen vasıtalardan başka bir araç ve usulle yapılan fesih bildiriminin de hukuken sonuç doğurmasına bir engel bulunmamaktadır¹⁹⁰⁴.

Kanaatimize göreyse, sözleşmede işveren ile tele çalışan arasındaki iletişimi sağlayacağı belirlenen araçlar esasen işin ifasına yönelik olmakla birlikte, bunların sözleşmenin sona erdirilmesinde veya tele çalışandan savunma alınmasında kullanılması da olanaklı ancak şart değildir. Zira ilgili kanun maddesinde yer alan düzenleme uzaktan çalışma sözleşmesinin konusunu oluşturan işin ifasına ilişkin olup, taraflarca seçilecek fesih yöntemi bakımından bir özellik (daha doğru bir ifadeyle, koşul niteliği) taşımamaktadır. Nitekim doktrindeki ele aldığımız görüş de nihayetinde aynı sonuca varmaktadır. Bu bakımdan, örneğin işçi ve işveren arasındaki iletişimin yalnızca iş telefonu ve iş maili aracılığıyla sağlanacağını kararlaştırıldığı bir tele çalışma sözleşmesini sona erdirmek isteyen tele çalışanın veya işverenin, birbirlerine noter kanalıyla veya başka bir yolla fesih bildirimi yapmasını “*olağandışı*” olarak nitelendirmek yersiz olacaktır¹⁹⁰⁵.

Bize göre, ispat bakımından da fesih bildiriminin noter aracılığıyla ya da yüz yüze yapılmasında fayda vardır. Zira elektronik iletişim araçları kanallarından yollanan fesih bildiriminin muhatabına ulaşp ulaşmadığı ile ulaşma anının tespiti bakımından doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Doktrindeki isabetli bir görüşe göre, özellikle Whatsapp yoluyla işçi ile işverenin (veya vekilinin) sürekli mesajlaşıyor olmaları durumunda, işçinin sözleşmeyi sona erdirdiğine ilişkin mesajının karşı tarafa iletilmesiyle (karşı tarafa ulaşmasıyla) feshin hüküm ve sonuçları doğacaktır¹⁹⁰⁶. Ancak fesih bildirimi karşı tarafça öğrenildikten sonra bundan tek taraflı iradeyle geri dönülemeyecek olmasına karşılık, söz konusu

¹⁹⁰³ Yine söz konusu görüşe göre, işe iade davası açılmadan önce arabulucuya başvurma süresinin tespiti bakımından, bu yöntemlerle yapılacak fesih bildirimi ve savunma gibi hususların yapıldığı tarihlerin güvenilir şekilde tespit edilecek nitelikte olmaları gerekmektedir **ÖNCÜ**, s. 136. 4857 sayılı Kanunun 19. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, “*Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.*”.

¹⁹⁰⁴ Aynı yönde bkz. **GÜVEN**, s. 68.

¹⁹⁰⁵ Elektronik imza ya da zaman damgası içeren araçlar vasıtasıyla yapılan bildirimlerin taraflara ispat kolaylığı ve hızlı aksiyon alma imkânı sağlayacağı, uzaktan çalışan işçiye bildirimi kolaylaştıracağı yönünde ayrıca bkz. **GERÇEK**, s. 166.

¹⁹⁰⁶ **YAMAKOĞLU, Efe**, Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 55.

uygulamada mesajı ileten kişi belirli bir süre içerisinde, karşı taraf bu mesajı okumuş olsa dahi, bunu silebilme olanağına sahip olduğundan burada bir ispat sorunuyla karşılaşılması muhtemeldir. Yine söz konusu görüş tarafından bu gibi bir duruma karşı Whatsapp kanalıyla mesajı alan tarafın derhal ekranın video kaydını alması ve mesajla birlikte kişi bilgisi bölümünden mesajı yollayan kişinin telefon numarasını görüntülemesi yahut internet bağlantısını kapatarak veriyi güvenli şekilde kaydetmesi gibi yöntemlere başvurarak delil elde etmesinin isabetli olacağı ileri sürülmüştür¹⁹⁰⁷.

Belirtmemiz gerekir ki, tele çalışma sözleşmesinin gerek derhal gerekse süreli fesih yoluyla sona ermesi bakımından tipik iş ilişkilerinde ortaya çıkanlardan farklı hukuki sonuçlar doğmayacaktır. Bu bakımdan, çalışmamızda yalnızca tele çalışma sözleşmesinin derhal fesih bildirimi ve süreli fesih bildirimi yoluyla sona ermesinde özellik gösteren durumlar üzerinde durulmuştur.

2. Derhal Fesih Bildirimi Yoluyla Sona Ermesi

a. Tele Çalışma Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshinde Özellikli Durumlar

Türk İş Hukukunda gerek işçinin gerek işverenin, tarafı olduğu iş sözleşmesini derhal feshetmesi mümkündür. Bu bakımdan, iş sözleşmesinin belirsiz süreli veya belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde akdedilmiş olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Ancak, söz konusu fesih hakkının kullanılabilmesi için ortada bir “*haklı sebep*” mevcut olmalıdır. Haklı sebep ise 6098 sayılı Kanunun 435. maddesinin 2. fıkrası ile düzenlenmiş olup; ilgili madde uyarınca, sözleşmeyi fesheden taraftan dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşulların haklı sebep sayılacağı kabul edilmiştir.

4857 sayılı Kanunda ise haklı sebeple derhal fesih hakkı, işçi ve işveren bakımından ayrı ayrı düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinde işçinin haklı sebeple derhal fesih hakkı, 25. maddesinde ise işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin haklı sebeple feshine ilişkin olup ilgili Kanunda yer alan hükümlerin, tele çalışmayla doğrudan örtüşen düzenlemeler içerdiği

¹⁹⁰⁷ YAMAKOĞLU, Bilişim Teknolojileri, s. 55.

söylenemez¹⁹⁰⁸. Buna karşın, söz konusu hükümlerin mümkün olduğu ölçüde tele çalışma sözleşmesinin sona erdirilmesinde de uygulanacağı şüphesizdir. Diğer bir ifadeyle, tele çalışma sözleşmesi de süresi ister belirli ister belirsiz olsun, söz konusu hükümlerin geneli uyarınca derhal feshedilebilmektedir. Ancak bu hükümlerden bazılarının tele çalışmada uygulama alanı bulup bulamayacağı tartışmalı olduğundan, ilgili hükümleri ayrıca ele almak gerekmektedir.

4857 sayılı Kanunun 24. ve 25. maddesinde öngörülen birkaç hüküm haricinde, ilgili bentlerinde yer alan düzenlemelerin tele çalışma sözleşmesi bakımından uygulanacağına şüphe yoktur. Gerçekten, işverenin tele çalışanın ücretini kanun hükümlerine veya sözleşme şartlarına uygun şekilde ödememesi, özellikle de evde tele çalışanlarda rastlanabileceği şekilde işverenin tele çalışanı koruma ve gözetme borcunu ifa ederken elde ettiği delillerle veya başka bir şekilde tele çalışanın özel hayatını ihlâl etmesi, gizli kameralarla izleme yapması veya gizli şekilde telefonlarını dinlemesi, tele çalışanın iş sözleşmesini derhal feshetmesine hak tanıyan haklı sebeplere örnek verilebilir¹⁹⁰⁹. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 13. maddesinin 1. fıkrası uyarınca uzaktan çalışma yapılmasının yasaklandığı işlerde işverenin işçisini bu çalışma biçimiyle çalışmaya zorlaması, 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin 2. fıkrasının (f) bendi uyarınca “*çalışma koşullarının uygulanmaması*” kapsamına girecek ve tele çalışana haklı sebeple fesih hakkı tanıyacaktır¹⁹¹⁰. Kanımızca da doktrinde verilen örnekte tele çalışanın haklı sebeple fesih hakkı mevcut olmakla birlikte, bu hakkın dayanağı ilgili Kanun maddesinin 1. fıkrasının (a) bendidir. Buna göre, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olursa işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamayacağını öngören söz konusu Yönetmelik maddesinin getiriliş amacı da işçinin sağlığını korumaktır¹⁹¹¹. Tele çalışanın ise

¹⁹⁰⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 175.

¹⁹⁰⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 175; DULAY, s. 250; AYDIN, Evden Çalışma, s. 72-73.

¹⁹¹⁰ ÖNCÜ, s. 131.

¹⁹¹¹ Düzenlemenin isabetli olduğu yönünde bkz. ALTUN, s. 92. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki tecrübesizliği ve bilgisizliğinin kendisini sorumluluktan kurtaramayacağı ve ekranlı araçlarla uzaktan çalışan işçilere en az radyasyona sebep olacak malzemeyi sağlamakla yükümlü olduğu yönünde ayrıca bkz. GÜÇLÜ, s. 97.

internet ve elektronik posta aracılığıyla işverene, diğer bir işçiye veya işverenin yakınlarına cinsel tacizde ya da hakarete bulunması, BİT araçlarını konusu suç teşkil eden fiillerde kullanması, bu araçları işverenin emir ve talimatları dışında kullanması sonucunda işverenin bilgi sistem ağının çökmesine yol açması, işverenin tele çalışma sözleşmesini derhal feshetmesine imkân veren haklı sebeplere örnek verilebilir¹⁹¹².

Yukarıda ele aldığımız durumlar dışında, iş sözleşmesinin feshinde tele çalışma bakımından özellik gösterecek birtakım farklı haklı sebepler de mevcut olup, bunlardan bir tanesini iş sözleşmesinin sağlık nedenleriyle feshi oluşturmaktadır. 4857 sayılı Kanun m. 24/1, (b) bendi uyarınca, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması, işçinin iş sözleşmesini derhal feshetmesine olanak sağlayan haklı sebeplerden bir tanesidir. Yine, ilgili Kanun m. 25/1, (b) bendi uyarınca, işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğunun ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumu da işveren için haklı nedenle fesih sebebidir. Söz konusu hükümlerin işverenin geleneksel anlamdaki işyerinde çalışmayan tele çalışan için uygulama bulup bulmayacağı, tartışma konusudur. Doktrinde yer alan isabetli bir görüşe göre, daha çok tipik iş ilişkilerinde ve klasik işyerlerinde toplu olarak çalışan işçilere yönelik öngörülen bu hükümlerin, özellikle evde tele çalışma olmak üzere tele çalışmanın bazı türleri için uygulanması mümkün değildir¹⁹¹³.

4857 sayılı Kanun m. 24/1, (a) bendi uyarınca, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması da işçinin iş sözleşmesini feshetmesine olanak tanıyan haklı sebepler arasındadır. Söz konusu hükümde, işçinin derhal fesih hakkını kullanması, hastalığın işin niteliğinden doğmasına bağlanmıştır. İşin niteliğinden doğan hastalıklar ise genel olarak meslek hastalıklarını ifade etmektedir. Bu bakımdan, doktrinde yer alan bir görüşe göre, tele çalışanın tele çalışmanın niteliğinden doğmayan ve ancak sağlığını tehlikeye sokan stres, sanal bağımlılık, zoom yorgunluğu gibi sağlık problemlerine dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedip feshedemeyeceği de tartışma

¹⁹¹² **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 176; **DULAY**, s. 250.

¹⁹¹³ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 176. Aynı şekilde, bu hükümlerin geleneksel anlamda evde çalışmada da uygulanmasının mümkün olmadığı yönünde bkz. **DULAY**, s. 250-251; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 73.

konusudur¹⁹¹⁴. Doktrinde yer alan bizim de isabetli bulduğumuz diğer bir görüşe göre ise, evde tele çalışmada, sanal bağımlılık ve devamlı olarak iletişim teknolojisi araçlarına bağlı çalışma sonucu doğan birtakım fiziksel rahatsızlıklar için Kanunun söz konusu hükmüne dayanılması mümkün olup; hangi hastalıkların bu yapılan işin niteliğinden doğduğu ise her somut olayın özelliklerine göre uzmanınca varılacak sonuca göre tespit edilmelidir¹⁹¹⁵. Kanımızca, sayılan rahatsızlıkların doğrudan tele çalışmanın niteliğinden doğmadığını söylemek isabetli olmayacaktır. Öyle ki örneğin, fabrika tipi bir çalışma modelinde sanal bağımlılığın işin niteliğinden doğmayacağı açıkken, tele çalışmada bu rahatsızlığın işin niteliğinden doğma ihtimali yüksektir.

Tele çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshi, işçinin ulaşılamama hakkı bakımından da ayrıca değerlendirilmelidir. Örneğin, tele çalışma sözleşmesinde işçiye ulaşılabilir saatlerin belirlendiği hâllerde, evde tele çalışanın işverenden gelen çağrıya cevap vermemesinin haklı neden teşkil edip etmeyeceği tartışma konusu olabilir. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, evde tele çalışanın işverenden gelen çağrıya cevap verme yükümlülüğü, çağrı üzerinde çalışma düzeyinde değerlendirilmemeli; sözleşmede belirlenen saatlere uymamasının yaptırımıysa, ifa etmekle yükümlü olduğu işin ve işletme üzerindeki sonuçlarının önemi de dikkate alınarak, somut olayın özelliklerine göre belirlenmelidir¹⁹¹⁶. Kanımızca da örneğin, tele çalışanın işverenden gelen tek bir çağrıya cevap vermemesi genel olarak haklı sebep teşkil etmemelidir ancak bu çağrının cevaplanmaması işin yürütümünü ciddi bir sekteye uğratmışsa, bu cevap vermemeye kasıtlı yapılmışsa veya bu cevap verme yükümlülüğünün ihlâli sistematik bir hâl almışsa durum değişebilecektir. Bu bakımdan, her somut olayın kendi içinde değerlendirilmesi isabetli olacaktır ve bu durum, olayın özelliğine göre geçerli veya haklı sebep oluşturabilecektir. Yargıtay da doğrudan tele çalışmaya ilişkin olmamasına karşın bu çalışma biçimi bakımından da emsal olabilecek nitelikteki bir kararında, davalı firmada tıbbi tanıtım temsilcisi olarak çalışan davacının, ziyaret ettiği doktor ve eczaneleri girmesi gereken sisteme 04.09.2015 tarihinden feshin gerçekleştiği 14.12.2015 tarihine kadar geçen üç ay boyunca hiç giriş yapmamış olmasını işyerinde olumsuzluklara yol açacak nitelikte

¹⁹¹⁴ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 176.

¹⁹¹⁵ **DULAY**, s. 251; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 73.

¹⁹¹⁶ **DULAY**, s. 251.

bularak, davacının savunması da alınarak yazılı şekilde yapılmış olan söz konusu feshin geçerli nedene dayandığını ifade etmiştir¹⁹¹⁷.

b. Tele Çalışma Sözleşmesinin Derhal Fesih Bildirimi ile Sona Erdirilmesinin Hukuki Sonuçları

Tele çalışma sözleşmesi de bir iş sözleşmesi türü olduğundan, bu sözleşmenin haklı nedenle derhal feshedilmesi hâlinde konuya ilişkin genel hükümlerin uygulanacağı açıktır. Amacımız, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin hukuki sonuçlarını detaylı olarak ele almak değildir. Bu sebeple, böyle bir durumda tele çalışmaya özgü olarak konuya kısaca değinmeyi yeterli buluyoruz.

Tele çalışan iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi durumunda, ücretini, (bir yıldan fazla çalışmış olması koşuluyla) kıdem tazminatı da dâhil olmak üzere yasadan ve sözleşmeden doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerini alabilecektir. İşverenin tele çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi durumunda ise, bu feshin 4857 sayılı Kanun m. 25/II’de düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlara dayanması hâlinde, tele çalışan kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. İlgili hüküm dışında işverence yapılan haklı nedenle derhal fesihlerde ise, tele çalışan yine bir yıllık kıdem süresini doldurmuş olmak koşuluyla kıdem tazminatına ve sair ücretlerine hak kazanacaktır. Buna karşın, haklı nedenle derhal feshe giden taraf kim olursa olsun, burada bir ihbar süresinden bahsedilemeyeceği için ihbar tazminatı söz konusu olmayacaktır¹⁹¹⁸.

3. Süreli Fesih Bildirimi Yoluyla Sona Ermesi

a. Genel Olarak

Tele çalışmada, işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla feshetmesi bakımından tipik iş sözleşmeleri için öngörülenden farklı bir uygulama mevcut değildir. Buna karşılık, işverenin tele çalışma sözleşmesini bu yolla feshetmesi

¹⁹¹⁷ Yarg. 9. HD, 02.12.2019, E. 2019/3797; K. 2019/21395, www.legalbank.net (E.T. 22.09.2024).

¹⁹¹⁸ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 755.

bakımından bazı özellikli durumlar üzerinde durulması gerekmektedir.

İşverenin süreli fesih yoluna gitmesi bakımından, işçinin iş güvencesi kapsamına girip girmediğine bağlı olarak uygulanacak usul ve ortaya çıkan hukuki sonuçlar değişmektedir. Öyle ki, iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler için böyle bir düzenleme bulunmamasına karşılık, işverenin bu güvence kapsamında olan ve belirsiz süreli tele çalışma sözleşmesiyle çalışan bir işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirmesi için geçerli bir nedene dayanması gerekmektedir. Zira 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”*.

Bu bakımdan, çalışmamızda öncelikle tele çalışanın iş güvencesi kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, daha sonraysa tele çalışma sözleşmesinin geçerli nedenle feshine ilişkin özellikli durumlar ve tele çalışmada ultima ratio ilkesi ele alınmıştır.

b. Tele Çalışanın İş Güvencesinden Yararlanması

İşçinin iş güvencesi kapsamında kabul edilmesi ve bu güvencenin getirdiklerinden yararlanabilmesi için 4857 sayılı Kanunda birtakım koşullar öngörülmüştür. İlgili Kanunun 18. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”*. Söz konusu Kanun maddesinde ve devamında yer alan geçerli sebeple iş sözleşmesinin feshine ilişkin maddelerde (4857 sayılı Kanunun sözleşmenin feshinde usule ilişkin 19. maddesinde, fesih bildirimine itiraz ve usulüne ilişkin 20. maddesinde ve geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarına ilişkin 21. maddesinde) uzaktan çalışma sözleşmeleri (hem evde çalışma hem tele çalışma) bakımından herhangi bir özel düzenlemeye yer verilmemiştir¹⁹¹⁹. Bu bakımdan, tele çalışanın iş güvencesi kapsamına girip girmediğinin belirlenmesinde de tipik bir iş

¹⁹¹⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 172; DULAY, s. 248.

sözleşmesiyle çalışan işçinin bu güvenceden yararlanabilmesi için aranan koşulların varlığına bakılacaktır.

İşçinin iş güvencesinden yararlanması için aranacak ilk koşul, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmasıdır. Bu kriter, tele çalışan için de geçerlidir. Çalışmamızda evvelce de belirttiğimiz gibi tele çalışma sözleşmesinin belirli süreli de yapılması mümkün olup, bu hâlde tele çalışanın iş güvencesinden söz etmek mümkün olmayacaktır. Burada aranacak diğer iki koşul, işçinin en az altı aylık kıdeme sahip olması ve 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinin son fıkrasında belirtilen işveren vekillerinden olmamasıdır. Bu koşullar, tele çalışan bakımından herhangi bir özellik göstermemektedir.

İş güvencesinden yararlanmak için aranan koşullardan sonuncusu ise, işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışması koşuludur. Nitekim 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinin 1. fıkrasında, “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde...*” ifadesine yer verilmiştir. Burada önem teşkil eden husus, tele çalışanın da aranan sayıya dâhil edilip edilmeyeceğidir. Doktrinde geçmiş dönemde yer alan bir görüş, esas olanın iş güvencesinden yararlanacak olan işçilerin değil, iş güvencesi kapsamına girecek işyerlerinin tespiti olduğunu belirtmekte; 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde*” ibaresinin, salt işyerine bağlı çalışılmış olmasının iş güvencesi kapsamına giren işyerlerinin tespiti bakımından yeterli olmayacağını gösterdiği düşüncesinden hareketle, evde çalışanların ve tele çalışanların otuz işçi sayısına dâhil edilmeyeceğini ileri sürmekteydi¹⁹²⁰. Günümüzde doktrinde yer alan aksi yöndeki hâkim görüş uyarınca, ilgili Kanun maddesinde yer alan söz konusu ifadeyle kastedilen fiziki anlamdaki işyeri değil, işverenin iş organizasyonu kapsamında olup olmamaktır¹⁹²¹. Diğer bir ifadeyle, otuz işçi sayısına dâhil edilecek olanların tespitinde, çalışanların işi fiziki anlamdaki işyerinde ifa edip etmediklerine değil, işverenin iş organizasyonu

¹⁹²⁰ Ayrıca söz konusu görüş tarafından, ev ve tele çalışanların kendi ofislerinin, işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunsa dahi “*aynı yönetim altında örgütlenen yerler*” arasında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmekte idi. **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin**, İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2011, s. 854. Buna karşın, günümüzde söz konusu yazarlar tarafından da 4857 sayılı Kanunun konuya ilişkin bir hüküm içermediği ve yine esas olanın iş güvencesi kapsamına girecek işyerlerinin tespiti olduğu dikkate alınarak, kısmi veya tam süreli, belirli veya belirsiz süreli olmak üzere o işyerinde çalıştırılan tüm işçilerin 30 işçi sayısının tespitinde hesaba katılması gerektiği ileri sürülmektedir. Bkz. **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 286.

¹⁹²¹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 173; **ÖNCÜ**, s. 136; **GÜVEN**, s. 70.

kapsamında iş görüp görmediklerine bakılmalıdır¹⁹²². Nitekim 4857 sayılı Kanunda, işyeri kavramı bir iş organizasyonu olarak tanımlandığından işverenin fiili işyeri dışında çalışan işçiler de bu kapsamda kabul edilmiştir. Yargıtay da otuz işçi ölçütünün iş organizasyonu kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir¹⁹²³. Bu bakımdan, uzaktan çalışanlar da dâhil olmak üzere işverenin iş organizasyonu kapsamına giren tüm işçilerin (alt işverenin işçileri ve geçici işçiler dışında işçi sıfatını haiz çalışanların) bu sayının tespitinde dikkate alınması gerekir¹⁹²⁴.

Tele çalışmada otuz işçi koşulunun aranmasına ilişkin olarak değinilmesi gereken diğer bir husus da 4857 sayılı Kanun m. 18/4'te yer alan düzenlemedir. Bu maddeye göre, *“İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması hâlinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.”*. Doğası gereği zaman ve mekân sınırlamalarına bağlı olmaksızın yapılan tele çalışmada, aynı işkolunda fakat coğrafi olarak farklı bir bölgede çalışan tele çalışanın durumunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Doğrudan tele çalışmayla ilgili olmamakla birlikte, Yüksek Mahkeme çeşitli tarihlerde vermiş olduğu kararlarında, kanun koyucunun aynı işkolundaki işyerlerinin yalnız ülke sınırları çerçevesinde değerlendirileceğine ilişkin bir yasal düzenleme getirmediğini ve iş güvencesine ilişkin hükümlerin işçiyi koruyucu nitelikleri sebebiyle yurt dışı ilişkilerde dahi uygulanmasının mümkün olduğunu ifade etmiştir¹⁹²⁵. Doktrinde yer alan bir görüş

¹⁹²² ÖNCÜ, s. 136. Tele çalışanın iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacağı sorusu, *“işverenin çalıştırdığı işçi sayısı”* esas alındığı takdirde sorunsuz çözülmektedir. İş hukuku normlarının uygulanması bakımından işçinin çalışma yerinin mutlak surette işyeri olarak nitelendirilmesi gerekmediğinden, bu çözüm ortaya konulurken dahi tele çalışanların evleri, işyeri olarak kabul edilmemektedir. DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 438; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 173.

¹⁹²³ “Sosyal Sigortalar Kurumunda da birbiri ardı sıra 1129290 ve 1129291 numaraları ile Bahçe bakım, temizlik, güvenlik ve bekçilik hizmetleri işyeri olarak kayıtlı bu işyerinin; 4857 sayılı yasanın 2/2 ve 3 fıkrasına göre aynı yönetim altında örgütlendiği, aynı iş organizasyonu kapsamında olup olmadığı kesin olarak belirlenmiş değildir. Mahkemece ortaklık protokolü değerlendirilmeli, davacının her iki parselde hizmet verip vermediği saptanmalı, her iki parselin ortak protokol gereği bir üst yönetim oluşturup oluşturmadığı belirlenmeli, bundan sonra yasada belirtilen işyerinde 30 işçi çalışıp çalışmadığı kesin olarak tespit edilerek sonuca gidilmelidir.”. Yarg. 9. HD, 29.01.2004, E. 2004/244, K. 2004/1442, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023).

¹⁹²⁴ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 615-616. Aynı yönde bkz. SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 586 vd.; UŞAN, İş, s. 160; NARMANLIOĞLU, Ferdi İş, s. 498-499; AKYİĞİT, Bireysel, s. 315; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 197; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 285; SÜMER, s. 107; KORKMAZ/ALP, s. 200-201; SENYEN KAPLAN, s. 397-398; AYDIN, Bireysel, s. 312; DULAY, s. 248; GÜNAY, s. 468; ERAFŞAR, Evden Çalışma, s. 309; PEHLİVAN, s. 247.

¹⁹²⁵ Yarg. 9. HD, 24.01.2011, E. 2009/46271, K. 2011/131, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 12.02.2007, E. 2006/32297, K. 2007/3272, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 03.07.2006, E. 2006/9818, K. 2006/19560, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023).

tarafından da İlgili Yargıtay kararlarının isabetli olduğu belirtilmektedir¹⁹²⁶. Nitekim bu görüşe göre, tele çalışmada işçinin çalışma yeri, işverenin işyerinin bulunduğu ülkenin dışında başka bir ülkede olabileceği gibi, aynı ülkede ve fakat işverenin işyerinin bulunduğu yerin dışında başka bir coğrafi yerde de olabilir¹⁹²⁷. Bu görüş dikkate alındığında, tele çalışanın işini gördüğü yer yurt dışında olsa bile, tele çalışanın aynı işkolunda faaliyet gösterdiği ve işverenin iş organizasyonu kapsamına girdiği müddetçe iş güvencesi kapsamında değerlendirileceği sonucuna ulaşılmaktadır¹⁹²⁸. Oysaki çalışmamızda daha önce de ifade ettiğimiz üzere tele çalışanın evinin hukuken ayrı bir işyeri olarak nitelendirilmesi mümkün değildir¹⁹²⁹. Bu sebeple burada *işverenin aynı işkolundaki birden fazla işyerlerinden* söz edilemeyecektir. Dolayısıyla bize göre, örneğin Almanya’da evde tele çalışma modeliyle çalışan işçi de doğrudan iş güvencesi için aranan otuz işçi sayısında dâhil edilmelidir.

c. Tele Çalışma Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Özellikli Durumlar

Geçerli neden, haklı neden teşkil edecek boyutta olmamakla birlikte işçinin iş görme borcunu, kendisinden veya işyerinden kaynaklanan etkenler yüzünden önemli ölçüde olumsuz yönde etkileyip, söz konusu borcun gerektiği gibi ifasını engelleyen nedenleri ifade etmektedir¹⁹³⁰. İlgili tanımdan da anlaşılacağı üzere, geçerli nedeni iki kategoride toplamak söz konusu olabilmektedir. Bunlardan biri, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli sebep iken; diğeri, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeptir.

Tele çalışanın kendisine sağlanan BİT araçlarını izinsiz ya da kullanıma ilişkin kısıtlara aykırı şekilde özel amaçlı kullanımı sonucu performansının düşmesi, odaklanma zorluğu çekmesi sonucu işin ifasında hatalar yapmaya başlaması gibi durumlar, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebeplere; tele çalışanın söz

¹⁹²⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 174.

¹⁹²⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 155.

¹⁹²⁸ Evde çalışmaya ilişkin olarak aynı yönde görüş için bkz. DULAY, s. 249; GÜNAY, s. 468.

¹⁹²⁹ Bkz. Böl. 1, Kıs. (IX), Baş. (B), Alt Baş. (4).

¹⁹³⁰ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 613; AYDIN, Bireysel, s. 322-323; DULAY, s. 252.

konusu BİT araçlarını kötüye kullanması¹⁹³¹, bu araçlara (otuz günlük ücretinden daha az bir miktarla zararını karşılayabilecek şekilde) zarar vermesi, bu araçlar ile işvereni ve iş arkadaşlarını rahatsız etmesi, iş arkadaşlarını işverene karşı kışkırtması, tele çalışanca iş akışını engelleyecek biçimde özel amaçlı internet, bilgisayar veya telefon kullanımı gibi durumlar ise, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplere örnek verilebilir¹⁹³².

İşveren tele çalışma sözleşmesini işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklı geçerli fesih sebeplerine dayanarak da feshedebilir. Nitekim 4857 sayılı Kanunun gerekçesinde belirtildiği üzere, *“Geçerli sebeplerle fesih işlemine yol açabilecek önemli işyeri gereklerinin bulunması hâli, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanabileceği gibi, işçi ile bağlantısı olmaksızın da ortaya çıkabilir. Şöyle ki: İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler: İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir. İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi. İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin*

¹⁹³¹ Yargıtay 2007 yılında vermiş olduğu bir kararında, bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili işyeri iç düzenlemesini ve buna aykırı davranışın disiplin cezası gerektirdiğini bilmesine rağmen işverenin şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kullandığı ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılan işçinin bu davranışını, geçerli sebep kabul etmiştir. Zira Yüksek Mahkemeye göre, işçinin bu davranış şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde kişisel ihtiyaçlarında işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmemesi de işyerinde olumsuzluklara neden olmakta, feshin davacı işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır. Yarg. 9. HD, 05.02.2007, E. 2006/30107, K. 2007/2011, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023). Kandemir’e göre, söz konusu Yargıtay kararı, özellikle tele çalışma modeliyle çalışan işçinin BİT araçları vasıtasıyla sendikal faaliyette bulunup bulunamayacağının tespiti açısından dikkate değer olmakla birlikte, yerinde olmayan bir karardır. Zira karara konu olayda, işçinin arkadaşlarına yolladığı sendika haberine ilişkin mailin elde edilme yönetiminin işçinin özel hayatına müdahale oluşturup oluşturmadığına; bu mailin hukuka aykırı delil olup olmadığına; olayın kaç kez tekrarlandığına bakılmaksızın hüküm kurulduğu görülmektedir. Ayrıca, disiplin cezasının da orantılı olma ilkesi gözetilmeden verildiği görülmektedir. **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 178.

¹⁹³² **DULAY**, s. 252-253; **AYDIN**, Evden Çalışma, s. 70. Ancak, tele çalışanın, kendisine sağlanan BİT araçlarını mesleki amaç dışında başka hiçbir amaçla kullanamayacağına ilişkin mutlak bir yasa, yaşamın gerçekleriyle bağdaşmamaktadır. **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 177. Yargıtay ise doğrudan tele çalışmaya ilişkin olmamakla birlikte, vermiş olduğu bir kararında, bu konuda ve aşırı borçlanması sebebiyle daha önce uyarıldığı yazılı belgeler ile davacının müfettişe verdiği savunma içeriğinden anlaşılan işçinin, işyerindeki işverene ait bilgisayarı kullanarak günde birkaç kez internete girerek bahis oynamasını geçerli neden olarak kabul etmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD, 10.10.2006, E. 2006/19150, K. 2006/26792, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023).

uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir.”.

4857 sayılı Kanunun madde gerekçesinde yer alan bu sebeplerin, tele çalışma sözleşmesinin feshi bakımından da geçerli sebep teşkil etmesine bir engel bulunmamaktadır. Zira teknoloji kavramının esas unsurlardan birini teşkil ediyor olmasına rağmen bu çalışma biçiminde dahi teknolojik gelişmeler günümüzde de hızla devam etmektedir. Bu bakımdan, tele çalışmada yeni iletişim teknolojilerinin uygulanması ve buna bağlı olarak işçilerin bu teknolojiye uyum gösterememeleri, geleneksel evde çalışmadan evde tele çalışmaya geçilmesi, tele çalışma modeline geçilmesi sonucu istihdam fazlalığının ortaya çıkması gibi durumlar, tele çalışma sözleşmesinin feshinde işletmeye, işyerine ve işin niteliğine dayanan geçerli sebeplerle örnek gösterilebilir¹⁹³³.

d. Tele Çalışmada Ultima Ratio İlkesi

aa. Tele Çalışanın Ultima Ratio İlkesinden Yararlanması

4857 sayılı Kanunun iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshini düzenleyen 18. maddesinin gerekçesinde, *“Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen, feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.”* ifadelerine yer verilmiştir. Bu bakımdan, iş güvencesi kapsamında işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce, feshi önleyebilecek daha hafif önlemler olup olmadığına bakılması gerekmekte ve bu ilke *“ultima ratio”* (feshin son çare olması) ilkesi olarak adlandırılmaktadır¹⁹³⁴. Feshin son çare olması ilkesi, işverenin dürüstlük kuralı çerçevesinde iş ilişkisinin devamını sağlamak için elinden geleni yapmasını

¹⁹³³ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 178-179; **DULAY**, s. 253.

¹⁹³⁴ **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 295. *“Ultima ratio”*, düşünülmesi veya başvurulması gereken son çare, son önlem anlamına gelirken, *“iş güvencesinde son çare ilkesi”* ise, Latince deyişe paralel olarak, işverenin iş sözleşmesinin feshine son çare olarak başvurusu gerektiği anlamına gelmektedir. **KARADEMİR**, s. 23. Son çare ilkesi, iş sözleşmesinin feshi kapsamında işverenin iş sözleşmesini feshetmeden önce fesihle ulaşmak istediği amacı gerçekleştirmeye elverişli ve iş ilişkisinin devamını mümkün kılan daha hafif önlemlere başvurusu, bu tür bir önlem bulunmadığında sözleşmeyi fesih yoluna gitmesi şeklinde tanımlanabilir. **BASKAN, Esra**, İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi, İstanbul, Legal, 2021.

ifade eder¹⁹³⁵. Söz konusu ilke, yalnız işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerde¹⁹³⁶ değil, işçinin yetersizliği ve davranışlardan kaynaklanan fesihlerde de uygulama alanı bulmaktadır¹⁹³⁷. Bu ilke doğrultusunda, işveren fesih yoluna başvurmadan önce, işçiyi başka bir işte çalıştırmak veya eğitime tabi tutarak yeni bir işe uyumunu sağlamak; tüm bunlara rağmen çözüm bulunamadığı takdirde, feshe en son çare olarak gitmek zorundadır¹⁹³⁸. Diğer bir ifadeyle, söz konusu ilke gereği fesihle elde edilmek istenen amaca fesihten daha hafif alternatif tedbirlerle ulaşılamayacak olması, yani feshin kaçınılmaz olması gerekmektedir¹⁹³⁹. Fesihle ulaşılmak istenen sonuca ölçülülük ilkesi uyarınca sözleşmeyi sona erdirmeyen başka önlemlerle ulaşmanın mümkün olduğu hâllerde ise, yapılan fesih geçersiz sayılacaktır¹⁹⁴⁰.

Ultima ratio ilkesinin uygulanmasında tercih edilen yöntemlerden bir tanesi, işverenin işçisini ifa ettiği iş ile aynı kategoride veya benzer başka bir işte çalıştırmasıdır. Ancak, doğası gereği kendisine konu olabilecek işlerin sınırlı olduğu

¹⁹³⁵ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 531.

¹⁹³⁶ Baskan'a göre, işverenin aldığı işletmesel kararla işyerini, üretim sürecini teknolojik yeniliklere uygun hâle getirmesi; bilgisayar, otomasyon gibi yöntemlerin yanı sıra tele çalışmaya da geçmesi mümkündür. Böyle bir değişikliğe gidilmesi ve işin veya yeni üretim yöntemine uygun olmayan işçinin çalışma olanağının ortadan kalkması sonucunda ise bir işgücü fazlalığı oluşabilir. Bu durumda, söz konusu istihdam fazlalığını ortadan kaldıracak başka işte istihdam veya işçinin eğitilmesi gibi önlemler feshe alternatif oluşturabilir. BASKAN, s. 71.

¹⁹³⁷ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 635; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 296. Ultima ratio ilkesinin hukukumuzda işçinin performansı ve uyumu konularıyla sınırlı olarak, yetersizliğinden veya davranışından dolayı yapılacak fesihlerden önce uygulanarak işçiyi başka işlerde çalıştırma veya eğitime gibi yöntemlere başvurulması ve işçiye uyarıda bulunulması gerektiği yönünde ayrıca bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 562. Karademir'e göre, son çare ilkesi yalnız işletmesel gereklerden kaynaklanan fesihleri değil, diğer tüm fesih nedenlerini konu edinen iş güvencesinin özünde mevcuttur. Ayrıca, bir kuralın karşıt anlamından çıkan sonucun o kuralın getirilmesiyle güdülen amaca (iş ilişkisinin devamlılığını sağlama amacına) aykırı olamayacağı düşünüldüğünde, madde gerekçesinde son çare ilkesinin yalnızca işletmesel gerekleri ima edecek şekilde kaleme alınmasının karşıt anlamından hareketle, bu gerekler dışındaki fesih nedenlerinin dışlandığı sonucuna ulaşılamamalıdır. KARADEMİR, s. 25-26.

¹⁹³⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 179; DULAY, s. 254; BOZKURT, s. 77. Son çare ilkesi kapsamında eğitim veya başka işte istihdam gibi alternatif önlemlere başvurulması ancak bunların başarılı olacağı konusunda objektif bir öngörünün varlığı hâlinde söz konusu olmaktadır. BASKAN, s. 63.

¹⁹³⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 531; KARADEMİR, s. 24-25.

¹⁹⁴⁰ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 634. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca'ya göre, kanunda yer verilmiş olmamakla birlikte, son çare ilkesinin ve bunu şekillendiren esasların bilimsel ve yargısal içtihatlarla ortaya konulması isabetlidir. Zira Almanya'da da ölçülülük esasının bir unsuru olan ve dürüstlük kuralına dayanan bu ilke, Feshe Karşı Koruma Kanununda (Kündigungsschutzgesetz) belirtilmediği hâlde, Federal İş Mahkemesi kararlarıyla oluşturulmuştur. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 562. İş sözleşmesinin feshinde son çare ilkesinin hukuki dayanağının dürüstlük kuralı olduğu yönündeki görüşü için ayrıca bkz. BASKAN, s. 42-43.

tele çalışmada bu yöntemin uygulanması bakımından güçlük bulunacağı ortadadır¹⁹⁴¹. Özellikle evde çalışmanın kendine özgü nitelikleri dikkate alındığında, evde tele çalışma modeliyle çalışan işçi için aynı kategoride bir iş bulmak zor olacaktır. Bu bakımdan, tele çalışana mümkün olduğu ölçüde eğitim verilmesi ve bu şekilde değişen koşullara uyum göstermesinin sağlanması şeklinde bir önlem alınması gerekecektir¹⁹⁴². Ancak, bu eğitim işverenden beklenebilir bir eğitim niteliğinde olmalıdır ve işçiye yeni bir meslek kazandıracak ölçüde bir eğitimin verilmesi işverenden beklenmemelidir¹⁹⁴³.

bb. Ultima Ratio İlkesi Kapsamında Alınacak Bir Önlem Olarak İşçinin Tele Çalışma Modeline Geçirilmesi

Özellikle de getirdiği avantajlardan birinin işletme maliyetlerinde düşüş yaratması olduğu düşünüldüğünde, tipik bir iş ilişkisinden tele çalışma modeliyle çalışmaya geçilmesi de ultima ratio ilkesi kapsamında alınabilecek önlemlerden biri olarak kabul edilebilir¹⁹⁴⁴. Örneğin, işletmede reorganizasyona ve küçülmeye gidilmesi; işçinin sağlık sebebiyle durumunun ağırlaşp işyerine geliş gidişinin mümkün olmadığı ve ancak iş görme edimini ergonomik şartların sağlandığı takdirde ifa etmeye devam edebileceği; veya iş görme edimini gereği gibi ifa etmesine rağmen diğer işçilerle yaşadığı geçimsizlik nedeniyle çalışma düzeninin olumsuz etkilendiği hâllerde, işçinin özellikle de evde tele çalışma modeliyle çalıştırılması suretiyle iş sözleşmesinin devamlılığının sağlanması bu kapsamda değerlendirilebilir¹⁹⁴⁵. Bu bakımdan, ultima ratio ilkesi uyarınca işverenin işçinin tele çalışma (özellikle evde tele çalışma) yapmak suretiyle işi ifa edip edemeyeceğini araştırmadan iş sözleşmesini

¹⁹⁴¹ KANDEMİR, Tele çalışma, s. 179.

¹⁹⁴² Geleneksel anlamda evde çalışma bakımından aynı yönde bkz. DULAY, s. 254.

¹⁹⁴³ SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 638. İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerden önce işçiye verilecek olan eğitimlerin amacı işçiye kalifikasyon kazandırmak değil, işçinin çalıştırılabileceği bir görev yerine yerleştirilebilmesidir. Bu sebeple, işveren tarafından işçiye eğitim verilmesi yükümlülüğü, en geç eğitim sonunda boşalacağı yeterli kesinlikte öngörülebilen pozisyonların varlığına bağlıdır. KARADEMİR, s. 242. Eğitimin feshe alternatif bir önlem olabilmesi için işverenden beklenebiliyor olması; eğitim verilmesinin işverenden beklenebiliyor olduğunun kabulü için ise söz konusu eğitimin etkili ve yararlı olması gerekir. BASKAN, s. 185-187.

¹⁹⁴⁴ AYDINÖZ, s. 111; ÖNCÜ, s. 136; KURT, s. 76-77; TOMBAŞ, s. 306-307; YÖNT, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023).

¹⁹⁴⁵ AYDINÖZ, s. 108; DULAY, s. 254; ÖNCÜ, s. 136; BOZKURT, s. 78.

sona erdirmesi de feshi geçersiz kılabilir¹⁹⁴⁶.

Ancak belirtmek gerekir ki, tele çalışmada gönüllülük ilkesinin geçerli olduğu da dikkate alındığında işçinin tele çalışmaya geçmeyi reddetmesi, işverene fesih hakkı tanımayacaktır¹⁹⁴⁷. Nitekim Yargıtay da doğrudan tele çalışmaya ilişkin olmamakla birlikte çeşitli tarihlerde verdiği kararlarda, esnek çalışma biçimleri getirilip getirilemeyeceğinin araştırılmadan iş sözleşmesinin feshedilmesini, ultima ratio ilkesine aykırı bulmuştur¹⁹⁴⁸. Yüksek Mahkeme söz konusu kararlarında “Öte yandan, işletmesel kararlar varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. Fazla çalışmalar kaldırılarak, işçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek, işçiyi başka işte çalıştırarak ya da meslek içi eğitime tabi tutarak amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekir. Kısaca, “fesih son çare olmalıdır” (ultima ratio) ilkesi gözetilmelidir.” ifadesine yer vermiştir¹⁹⁴⁹. Söz konusu ifadede yer alan “işçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek” ibaresi de işverenin ultima ratio ilkesine dayanarak işçiyi tele çalışma

¹⁹⁴⁶ Covid-19 pandemisi döneminde, işverenin ücretsiz izin vermediği veya home-office çalışmayı önermediği bir durumda, virüs tehdidi altında iş görmeye devam etmek istemeyen işçinin 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği yönünde bkz. **TUNCAY**, Evden Çalışma, s. 48. Çalışmamızda daha önce de belirttiğimiz gibi, Fransız İş Kanununun L. 1222-9 maddesinin III. fıkrasının 2. cümlesinde de bir toplu sözleşme veya tüzük tarafından öngörülen koşullar altında tele çalışmaya uygun bir pozisyonda çalışan bir işçiye tele çalışma avantajı sağlamayı reddeden işverenin, bu kararının gerekçelerini belirtmek zorunda olduğu ifade edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kıs. I, Baş. (D), Alt Baş. (2, b; aa).

¹⁹⁴⁷ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 179; **BOZKURT**, s. 80.

¹⁹⁴⁸ Yarg. 9. HD, 16.12.2004, E. 2004/27003, K. 2004/27998, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 13.01.2005, E. 2004/33414, K. 2005/930, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023).

¹⁹⁴⁹ Konuya ilişkin olarak, Fransız Temyiz Mahkemesi de 3.11.2004 tarihli ve (n°03-40.158) sayılı kararında, iş sözleşmesinin feshine gitmeden önce tele çalışma yapılıp yapılamayacağının değerlendirilmemiş olmasını, temyiz başvurusunun reddedilme sebepleri arasında saymıştır. Karara ilişkin olayda, 04.08.1988 tarihinde Mona Lisa şirketinde işe başlayan ve iş sözleşmesinde “İşçi iş görme edimini esas olarak merkez ofiste veya işverene bağlı diğer herhangi bir işyerinde ifa edecektir.” hükmü yer alan işçiye, 07.09.1999 tarihinde işvereni tarafından Paris'ten Aix en Provence'a transfer edileceği konusunda bilgilendirme yapılmış ve çalışana cevap vermesi için kırk sekiz saat verilmiş olmasına karşın, hamile olan bu çalışanın söz konusu teklifi reddettiği gerekçesiyle 8.11.1999 tarihinde iş sözleşmesi feshedilmiştir. İşveren şirket ise iş sözleşmesinin feshinin geçersiz kabul edilmesi üzerine temyiz yoluna başvurmuştur. Temyiz Mahkemesi, iş sözleşmesindeki değişiklik kaydına işletmenin menfaatinin bulunması koşuluyla başvurulabileceği, ancak Mona Lisa şirketinin değişiklik kaydına ilişkin hükmün uygulanmasında şirketin meşru menfaatinin bulunduğunu kanıtlamadığı; şirketin Aix-en-Provence'daki işletmesi yerine Paris'teki işletmesinin kapatılmasının söz konusu şirket için meşru bir menfaat teşkil etmediği ve işçinin işinin evde yapılabilecek bir tele-pazarlama işi olduğu için bu işi tek başına Paris'te sürdürülebileceği; işverenin, işçiye konuyu değerlendirmesi için yeterli bildirim ve zaman vermeyerek değişiklik kaydına ilişkin hükmü aceleyle uyguladığı gerekçeleriyle temyiz başvurusunu reddederek, Mona Lisa şirketinin işçiye 2.000 Euro tutarında tazminat ödemesine hükmetmiştir. İlgili Karar metni için bkz.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007484080/> (E.T.20.04.2023).

modeliyle çalışmaya zorlayamayacağını destekler niteliktedir¹⁹⁵⁰.

İşverenin iş organizasyonu kapsamında uzaktan çalışma modelinin yer alıp almaması da ilgili konu bakımından ayrıca önem taşımaktadır. Zira işçinin ultima ratio ilkesi kapsamında bir önlem olarak tele çalışma modeline geçirilmesi bakımından bu çalışma modeline geçişin işverene aşırı bir yük yüklememesi ve feshi engelleyici bir nitelikte olması gerekir. Doktrinde yer alan benzer yöndeki bir görüşe¹⁹⁵¹ göre, konunun “*beklenebilirlik*” perspektifinden ele alınması gerekir. Buna göre, son çare ilkesi kapsamında işverenden yeni bir iş yaratmasının beklenemeyeceği esası uzaktan çalışma modeline geçilmesi bakımından da geçerlidir. Ayrıca ilgili görüş tarafından, aksinin kabulü hâlinde işverenin işletmesel karar özgürlüğünün zedeleneyecek olması karşısında, işverenin iş organizasyonu içerisinde bulunmayan bir çalışma yerini ihdas etmesi için de zorlanamayacağı; uzaktan çalışmanın son çare ilkesi kapsamında alternatif bir tedbir sayılmasının ise ancak hâlihazırdaki iş organizasyonu içerisinde böyle bir çalışma modelinin bulunmasına ve bu çalışma modeline geçişin işletmesel menfaatlere zarar vermemesine bağlı olduğu da ifade edilmiştir¹⁹⁵².

cc. Ultima Ratio İlkesi Kapsamında Alınacak Bir Önlem Olarak İşçinin Tele Çalışmadan İşyerinde Çalışmaya Geçirilmesi

Çalışmamızda, karşılaştırmalı hukukta yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmelerinde, tele çalışmanın baştan itibaren öngörülmüş olduğu iş ilişkilerine özgü olarak, tele çalışma modeliyle istihdam edilen işçinin işyerinde çalışmaya geçişte öncelik hakkına sahip olduğunun kabul edildiğine detaylı olarak değinmiştik¹⁹⁵³. Hukukumuzda ise konuya ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak kanaatimizce, bu düzenleme eksikliği tele çalışanların bu hakkını bertaraf etmeyecektir. Ayrıca, bu öncelik hakkının sonradan tele çalışmaya geçen işçilere de tanınması gerekmektedir.

¹⁹⁵⁰Fransız İş Kanununun L. 1222-9 maddesinin III. fıkrasının 3. cümlesinde de tele çalışmayı kabul etmemenin, iş sözleşmesinin feshedilmesi bakımından bir sebep teşkil etmeyeceği öngörülmüştür.

¹⁹⁵¹KARADEMİR, s. 283.

¹⁹⁵²KARADEMİR, s. 283.

¹⁹⁵³Öncelik hakkına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kıs I, Baş. (D), Alt Baş. (1, b; bb; bbb).

Özellikle işletmesel sebeple feshe gidilmeden önce ultima ratio ilkesi gereği tele çalışmaya geçilen durumlarda, daha sonra işyerinde uygun bir işgücü ihtiyacının söz konusu olması hâlinde kanaatimizce öncelikle tele çalışana bu ihtiyacı karşılaması teklif edilmelidir¹⁹⁵⁴. Doktrinde yer alan benzer yöndeki bir görüşe göre, bu durumda işveren aleyhine, tele çalışan işçi ile iş sözleşmesi yapma zorunluluğuna benzer bir yükümlülüğün doğduğu kabul edilmelidir¹⁹⁵⁵. Zira her ne kadar tele çalışanın mevcut iş (tele çalışma) sözleşmesi devam edecek olsa da, burada tele çalışan ile işveren arasında çalışma koşulları bakımından işyerinde çalışmayı kapsayan yeni bir iş sözleşmesi kurulması yönünde şarta bağlı bir ön sözleşme yapılması gerektiği kabul edilmelidir. Ancak, bu sözleşme tele çalışanın işyerinde çalışmaya zorlanması için bir dayatma aracı olarak kullanılamayacaktır. Zira burada tele çalışan bakımından bir hak mevcut olup, bu hakkın kullanıp kullanılmaması işçinin kendi iradesine bağlıdır.

e. Tele Çalışma Sözleşmesinin Geçerli Fesih Bildirimi ile Sona Erdirilmesinin Hukuki Sonuçları

Tele çalışma sözleşmesinin geçerli feshi, tipik bir iş sözleşmesinin bu yolla sona ermesinde ortaya çıkanlardan farklı hukuki sonuçlar doğurmayacaktır. Dolayısıyla işverenin tele çalışanın iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmesi durumunda, bir yıllık kıdem süresi olan tele çalışan kıdem tazminatına hak kazanacağı gibi, yasal ihbar süresinin kendisine tanınmamış olması durumunda ihbar tazminatına da hak kazanacaktır. Diğer yandan doktrinde, işverenin uzaktan çalışanı işe daveti üzerine işçinin işyerinde fiilen işe başlamasının beklenmemesi gerektiği; işe başlama talebinin kabulüyle beraber geçersiz fesih öncesinde taraflar arasında kararlaştırılmış iletişim araçlarının açılmasıyla işçinin işverenin iş organizasyonuna dâhil olmasının, işçinin işe başlaması olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir¹⁹⁵⁶. Kanımızca, bu durumda, geleneksel anlamdaki işyerinde çalışmayacak olan uzaktan çalışanın

¹⁹⁵⁴ İşletmesel sebeple fesihten önce işverenden beklenen, somut olayın özelliğine, yani fesih gerekçesine göre, fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini getirmek, işi zamana yayarak, işçileri başka işlerde çalıştırma yollarını aramak, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşmak gibi tedbirlere başvurmak, bir başka deyişle feshe en son çare olarak bakmaktır. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 559.

¹⁹⁵⁵ AYDINÖZ, s. 104-105.

¹⁹⁵⁶ ÖNCÜ, s. 137.

işverenin iş organizasyonu kapsamında iş görmeye başlamasını esas almak ve sözleşmede belirlenen BİT araçlarının tekrar aktifleştirilmesini beklemek isabetlidir. Zira burada iş sözleşmesi sona ermemiş gibi devam etmektedir ve işveren uzaktan çalışan işçisini eski işine veya buna uygun bir işe başlatmakla yükümlüdür. Bu bakımdan, işçinin iş görme edimini ifada kullandığı araçların da bu amaçla tekrar kendisine sağlanması gerekmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN TELE ÇALIŞMA

İş hukuku, işçi ile işveren arasında çalışmaya dayanan ferdi ve kolektif ilişkileri düzenleyen hukuk dalıdır¹⁹⁵⁷. Diğer bir ifadeyle, iş hukuku bireysel düzeydeki iş ilişkilerinin yanı sıra toplu iş ilişkilerini de kapsamaktadır¹⁹⁵⁸. Toplu iş ilişkileri kapsamındaysa “*sendikal haklar*”, “*toplu iş sözleşmesinden yararlanma*” ve “*iş mücadelesi*” ele alınması gerekli temel konulardır. Zira hukukumuzda toplu iş ilişkilerinin öznesini “*sendikalar*” oluştururken, toplu iş ilişkisi sonucunda kurulan bağıtı “*toplu iş sözleşmesi*”, hak ve çıkarların korunmasına yönelik baskı yolunu ise “*grev*” oluşturmaktadır¹⁹⁵⁹. Ayrıca, sendika, grev ve toplu iş sözleşmesi hakları Anayasada güvence altına alınmış ve birbirine çok sıkı bağlı olan haklardır¹⁹⁶⁰. Bunların yanı sıra, “*lokavt*” da kullanılması grevin varlığına bağlı ve işverene tanınmış olan bir hak olduğundan bu kapsamda ayrıca ele alınması gereken bir başka konudur¹⁹⁶¹.

¹⁹⁵⁷ **SUR, Melda**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2022, s. 1.

¹⁹⁵⁸ **GÜNAY**, s. 407; **MYLTYKBAYEVA**, s. 111.

¹⁹⁵⁹ **DULAY**, s. 267; **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 6.

¹⁹⁶⁰ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 180; **GÜNAY** s. 407; bu hakların bölünmezliği konusunda bkz. **GÜLMEZ, Mesut**, “Sendikal Hakların Bölünmezliği: Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 26, 2010, s. 12 vd.; **KABAKCI, Mahmut**, “Grev Yasakları ve Temel Hizmet Kavramı (Karar İncelemesi)”, Kamu-İş Dergisi, C. 7, S. 3, 2004, s. 5; **ÖZVERİ, Murat**, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, İstanbul, Birleşik Metal İş Yayınları, 2012, s. 162; **UGAN ÇATALKAYA, Deniz**, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul, Beta, 2019, s. 378; **DULAY YANGIN, Dilek**, “Grev Ertelemesine İlişkin Yasal Değişikliklerin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum Sorunu”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.)/Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, Beta, 2018, s. 248. Grev hakkının yasak olduğu işler ya da işyerleri belirlenirken sendika özgürlüğünün, “*sendika hakkı*”, “*toplu sözleşme hakkı*” ve “*grev hakkı*”nı da içeren bir bütün olduğunun dikkate alınmak zorunda olduğu; grevle desteklenmeyen bir örgütlenme hak ve özgürlüğünün *tam* olamayacağı ve amacına ulaşamayacağı yönünde ayrıca bkz. **CANIKLIOĞLU, Nurşen**, “6356 Sayılı Kanunda Grev Yasakları ve Grev Ertelemesi”, 10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi, **Gülsevil ALPAGUT (Ed.)/Özge YILDIZ HAKKAKUL (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha 2022, s. 401.

¹⁹⁶¹ Lokavtın Anayasada açıkça bir hak olarak tanımlanmamış ve kullanımı nispeten dar sınırlar içinde tutulmuş olmasına karşın işverene tanınmış bir baskı yolu olduğu yönünde ayrıca bkz. **NARMANLIOĞLU, Ünal**, İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, Beta, 2016, s. 710. Lokavtın da anayasal bir hak olduğu yönündeki açıklamalar için bkz. Böl. (3), Kıs. III, Baş. (C).

Çalışmamızın bu bölümüne kadar, tele çalışanın hukuki durumu bireysel iş hukuku kapsamında incelenmiştir. Bu bölümde ise yukarıda saydığımız haklar doğrultusunda, toplu iş hukuku bakımından tele çalışanın hukuki durumu, hak ve yükümlülükleri incelenecektir. Zira atipik bir çalışma modeli olan tele çalışmada işin geleneksel anlamda işyeri dışında görülmesi, toplu iş ilişkileri bakımından da önem taşımaktadır. Önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, yeni teknolojilerin herhangi bir yerde ve zamanda işin ifasına olanak sağlaması nedeniyle işin giderek bireyler arasında birebir karşılıklı eylem niteliği kazanması, tele çalışanın kolektif çalışma ortamından izole olmasına sebep olduğu için tele çalışanın kolektif haklardan nasıl ve ne ölçüde yararlanabileceği soruları ortaya çıkmaktadır¹⁹⁶². Çalışmamızın bu bölümünde, ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler doğrultusunda ilgili sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır.

I. Sendikal Hak ve Özgürlükler Bakımından Tele Çalışma

A. Sendikal Hak ve Özgürlükler

Tele çalışanların sendikal hak ve özgürlüklerini ele almadan önce, hukukumuzda bu hak ve özgürlüklerin genel olarak ne şekilde düzenlenmiş olduğunu kısaca açıklamakta yarar vardır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, toplu iş ilişkileri, bu ilişkilerin odağı ve öznesi olan sendikalar tarafından yürütülmektedir¹⁹⁶³. İşçiler, aralarında birleşerek kurdukları sendikalar sayesinde hem toplumsal yönden seslerini daha iyi duyurur olmuşlar hem de işveren karşısında daha etkili bir pazarlık gücüne kavuşmuşlardır¹⁹⁶⁴.

Sendika hakkı ise hukukumuzda anayasal güvenceye kavuşturulmuş haklardan biri olup, Anayasamızda “*Sosyal ve ekonomik haklar*” başlığı altında düzenlenmiştir¹⁹⁶⁵. Anayasanın “*Sendika kurma hakkı*” başlığını taşıyan 51. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma*

¹⁹⁶² KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 180.

¹⁹⁶³ DULAY, s. 268; SUR, Toplu İlişkiler, s. 11.

¹⁹⁶⁴ DULAY, s. 267-268; SUR, Toplu İlişkiler, s. 11.

¹⁹⁶⁵ ESENER, Turhan/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Sendika Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, Vedat, 2017, s. 35.

ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.”.

Sendika hakkı, “*çifte temel hak*” olarak kabul edilmektedir¹⁹⁶⁶. Zira bu hak, hem “*bireysel sendikal özgürlükleri*” hem de “*kolektif sendikal özgürlükleri*” kapsamaktadır. Bireysel sendikal özgürlükler ise “*olumlu sendika özgürlüğü*” ve “*olumsuz sendika özgürlüğü olmak*” üzere ikiye ayrılır. Olumlu sendika özgürlüğü, bir sendikaya üye olmak, sendikanın faaliyetlerine katılmak, sendikal faaliyetlerden faydalanmak, sendikanın organizasyonunda görev almak, aktif ve belirli bir eylem ve işlem içerisinde olmayı ifade eder. Olumsuz sendika özgürlüğü ise kişinin sendikaya üye olmama, sendikasız kalabilme, sendika üyesi ise istediği zaman sendika üyeliğinden ayrılabilme özgürlüğünü ifade etmektedir¹⁹⁶⁷. Sendika hakkının diğer yönünü oluşturan “*kolektif sendika özgürlüğü*” ise, sendikaların varlıklarının, amaçlarının ve faaliyetlerinin garanti altına alınması anlamına gelir¹⁹⁶⁸. Bu özgürlüğün en büyük güvencelerinden biri, sendikaların idari yoldan kapatılamamaları ve faaliyetlerinin durdurulamamasıdır¹⁹⁶⁹.

¹⁹⁶⁶ ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Hukuku, İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 21; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, İstanbul, Beta, 2022, s. 280; AKTAY, Ahmet Nizamettin/ÖZDEMİR ERTÜRK, Olgu, Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin, Ankara, 2024, s. 36; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 9-10; AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Seçkin, 2024, s. 44; TUNCAY, Aziz Can/SAVAŞ KUTSAL, Burcu/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul, Beta, 2023, s. 31; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 39.

¹⁹⁶⁷ Olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü hakkında detaylı bilgi için bkz.

ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 869-874; ŞAHLANAN, s. 23-24; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 11-12; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 281-282; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 36-37; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 40-43; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 181; AKYİĞİT, Toplu İş, s. 45-46; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 32-33; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 453; UŞAN, İş, s. 230.

¹⁹⁶⁸ Kolektif sendika özgürlüğü hakkında detaylı bilgi için bkz.

ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 874; ŞAHLANAN, s. 24 vd.; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 12-13; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 282; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 37-38; SUR, Toplu İlişkiler, s. 53-54; AKYİĞİT, Toplu İş, s. 47-48; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 181; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 34 vd.; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 453-454; UŞAN, İş, s. 230.

¹⁹⁶⁹ ŞAHLANAN, s. 25; EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, 4. Baskı, İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 34; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 44.

Tele çalışmaya ilişkin yapılan ciddi eleştirilerden bir tanesi, bu tür çalışmanın toplu iş ilişkilerinde ve sendikal bilinçte zafiyete yol açmasıdır¹⁹⁷⁰. Bu sebeple, sendikaların bu çalışma modeline çekinceyle yaklaştığı bilinmektedir. Sendikaların tele çalışmaya şu nedenlerle karşı çıkmakta olduğu ifade edilmektedir: Genel anlamda evde yapılan düşük ücretli parça başı iş düzenine dönüş, tele çalışanların sosyal izolasyonu ve bireysel/kolektif istihdam haklarından yoksun bırakılması, iş gücünün ev esaslı nitelik kazanması ve bunların bir sonucu olarak sendikaların ve işyerinde işçi temsilinin zayıflatılması¹⁹⁷¹. Nitekim TÜBİTAK projesi kapsamında yapılan bir anket çalışmasında, “*Uzaktan çalışmanın sendikal hakların kullanılması ile ilgili etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?*” sorusuna, 302 kişi “*Sendikal haklardan hiç yararlanmadım.*”, 47 kişi ise “*Olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.*” şeklinde cevap verirken, yalnızca 185 kişi “*Uzaktan çalışma, sendikal hakların kullanımına olumlu etki sağlamaktadır.*” şeklinde cevap vermiştir¹⁹⁷². İlgili anketin sonuçları, tele çalışanların ve evde çalışanların sendikal haklarına ilişkin yasal düzenlemelerin eksikliğini ortaya koymaktadır.

4857 sayılı Kanunun uzaktan çalışmaya ilişkin hükümlerinde ve 2021 yılında yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de tele çalışanların sendikal, daha doğru bir ifadeyle toplu iş hukukundan doğan haklarına ilişkin düzenlemelere yer verilmemiş olduğu görülmektedir. İlgili Kanunda uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile *diğer hususların* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. (m. 14/7) Söz konusu kanun maddesinde yer alan “*diğer hususlar*” ibaresi karşısında, akıllara uzaktan çalışanların toplu iş hukukundan doğan haklarına ilişkin düzenlemelerin çıkarılacak ilgili Yönetmeliğe bırakılmış olduğu gelebilir. Ancak bu düzenlemelere ayrıntılı bir şekilde Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer verilmesi durumunda da ilgili yönetmeliğin isabetsiz bir şekilde kanunun üstüne çıkması söz konusu olabilecektir. Dolayısıyla bize göre, burada kanuni bir düzenleme eksikliği olduğunun kabulü ve 6356 sayılı Kanunda, uzaktan çalışanların söz konusu kanunda işçi sendikası kuruculuğu ve üyeliği için

¹⁹⁷⁰ AYDIN, Tele Çalışma, s. 365; CİVAN, s. 570.

¹⁹⁷¹ AKSOY, s. 410.

¹⁹⁷² BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1717.

aranan koşulları taşımaları durumunda bu sendikanın kurucusu veya üyesi olabileceklerine, toplu iş hukukundan doğan hakları bakımından geleneksel anlamdaki işyerinde çalışanlardan farklı işleme maruz kalamayacaklarına ve toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılamayacaklarına yönelik açık hükümlere yer verilmesi isabetli olacaktır¹⁹⁷³.

Esasen Çerçeve Anlaşma, tele çalışmanın gönüllü nitelikte olmasının sağlanması ve tele çalışanların işverenin tesislerinde (geleneksel anlamdaki işyerlerinde) çalışan meslektaşlarıyla toplu iş hukukundan doğan aynı haklara sahip olmasının gerekmesi gibi, bu çalışma biçimiyle istihdam edilenler için daha iyi çalışma koşullarını düzenlemektedir¹⁹⁷⁴. Diğer bir ifadeyle, ilgili Anlaşmada tele çalışanların sendikal haklarının güvence altına alındığı görülmektedir. Avrupa Birliği bakımından tele çalışmanın önemli bir aşamaya gelmesi de bu Anlaşma ile olmuştur¹⁹⁷⁵. Kanımızca söz konusu Anlaşmanın Avrupa tüzüğü yoluyla değil de özerk bir şekilde uygulanacak olması, yani her bir üye devletteki usul ve uygulamalara uygun şekilde uyarlanarak uygulanacak olması karşısında, tele çalışanın toplu iş hukukundan doğan birtakım temel hakların ilgili Anlamada düzenlenmesi kaçınılmaz olmuştur. Zira üye devletler her ne kadar Anlaşmayı hükümlerine kendi hukuklarına uyarlayacak olsalar da Çerçeve Anlaşmadaki hükümlerden hareket etmeleri gerekecektir. Bu bakımdan belirtilen Anlaşma kapsamında tele çalışanların toplu iş hukukuna ilişkin haklarına da açıkça yer verildiği görülmektedir.

1. Sendika Kuruculuğu ve Üyeliği

a. Tele Çalışanın Sendika Kuruculuğu ve Üyeliği

¹⁹⁷³ Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay'a göre, uzaktan çalışanların sendikal haklara sahip olduğuna yorum yoluyla ulaşmak ya da bu yönde kanuni bir düzenleme yapmak önemli bir gelişme olmasına karşın yetersiz olacaktır. Zira söz konusu yazarlara göre, yapılması gereken asıl değişiklikler, uzaktan çalışanların sendika üyeliğinden doğan hakların kullanılmasında karşılaşılan sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik olmalıdır. **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1719.

¹⁹⁷⁴ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 53.

¹⁹⁷⁵ **ALKAN MEŞHUR**, Araştırma, s. 9.

aa. ILO’nun 177 sayılı Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararı ile Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasında Yer Alan Düzenlemeler

Tele çalışmayla doğrudan ilgili olmamakla beraber, ILO’nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararında, evde çalışanın sendika kuruculuğu ve üyeliğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. 177 sayılı ILO Sözleşmesinin 4. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, bu Sözleşmeyi onaylamış bulunan her üye, “*Evde çalışma ulusal politikasını, mümkün olduğunca, evde çalışanlar ve diğer ücretliler arasında muamele eşitliğini, uygun olan yerlerde, aynı koşullar ya da benzer türde bir çalışma yapan bir kuruluşta evde çalışmaya özgü nitelikleri de dikkate alarak teşvik edeceklerdir.*”. İlgili maddenin muamele eşitliğinin hangi noktalarla ilgili olarak teşvik edileceğini düzenleyen 2. fıkrasının (a) bendi uyarınca, bu noktalardan birini “*evde çalışanların kendi seçtikleri kuruluşları kurma ve bu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı*” teşkil etmektedir.

ILO’nun 184 sayılı Tavsiye Kararının 11. maddesinde ise evde çalışanların kendi örgütlerini kurmak veya kendi seçtikleri işçi örgütlerine üye olmak ve bu örgütlerin faaliyetlerine katılma hakkı ile evde çalışanların sendika federasyonları ve konfederasyonlarına katılma hakkına yönelik kanuni ve idari kısıtlamaların ve diğer engellerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu Kararın 12. maddesinde ise, evde çalışanların çalışma şart ve koşullarını belirleyecek bir araç olarak toplu pazarlığı teşvik edici önlemler alınması gerektiği de hükme bağlanmıştır.

Tele çalışma biçimiyle çalışan işçilerin dağınık olmaları ve örgütlenme amacıyla onlara ulaşılacak herhangi merkezi bir yerin bulunmaması sebebiyle, tele çalışanların örgütlenmelerinde pratik açıdan zorluklar yaşanmaktadır¹⁹⁷⁶. Bu zorluklar dikkate alınarak Çerçeve Anlaşmada da tele çalışanların sendikal haklarına ilişkin birtakım hükümlere yer verilmiştir. Konuya ilişkin olarak, Çerçeve Anlaşmanın 11. maddesinin 1. fıkrasında, tele çalışanların işverenin işyerinde çalışan diğer işçilerle toplu iş hukukundan doğan aynı haklara sahip olduğu ifade edilmiştir. Şüphesiz, bu

¹⁹⁷⁶ CİVAN, s. 570; ALP, Tele Çalışma, s. 840; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1717.

kapsama tele çalışanın işçi sendikası kurucusu veya işçi sendikası üyesi olması da girmektedir.

Belçika’da yapılan 149 sayılı toplu iş sözleşmesinin 10. maddesinde de tele çalışanların işverenin işyerinde çalıştıkları zamanki gibi toplu iş hukukundan doğan aynı haklara sahip olduğu belirtilmiştir. Yine Lüksemburg’da da 20.10.2020 tarihinde imzalanmış olan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin “*Toplu Haklar*” başlıklı 12. maddesinde de tele çalışanın, işyerinde çalışan diğer işçilerle toplu iş hukukundan doğan aynı haklara sahip olduğu ifade edilmiştir.

Görüldüğü üzere, gerek 177 sayılı ILO Sözleşmesi ile 184 sayılı Tavsiye Kararında gerekse Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması ile yabancı hukuk sistemlerinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde uzaktan çalışan işçilerin sendika kuruculuğu ile üyeliğine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın, 177 sayılı Sözleşme ve 184 sayılı Tavsiye Kararı ile ILO, taraf devletlere evde çalışanlar bakımından sendika kurucusu veya üyesi olmalarına ve sendikal faaliyetlerde bulunmalarına yönelik engelleri ortadan kaldırma ve diğer işçiler ile muamele eşitliğini sağlama konusunda yükümlülük getirmiştir¹⁹⁷⁷. Kanaatimizce, aynı düzenleme tele çalışanların sendika kuruculuğu ve üyeliği için de kabul edilmeli ve tele çalışanın söz konusu haklarının engellenemeyeceğine ilişkin hükümlere mevzuatımızda da açıkça yer verilmelidir.

bb. Hukukumuzda Yer Alan Düzenlemeler

6356 sayılı Kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasında, işçi sendikası kuruculuğunun koşulları açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, *fil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan* gerçek kişiler, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden

¹⁹⁷⁷ DULAY, s. 269.

mahkûmiyeti bulunmamaları koşuluyla işçi sendikası kurucusu olabilirler¹⁹⁷⁸. Bu noktada belirtmek gerekir ki, ilgili kanun maddesinde sayılan koşullardan önce işçi sendikası kurucusu olabilmenin ön koşulu, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde belirtilen işçi niteliğine sahip olmaktır¹⁹⁷⁹. Bunun yanı sıra, işçinin *sendikanın kurulacağı işkolunda* çalışmakta olması şartı artık 6356 Kanunda isabetsiz olarak belirtilmemiş olmasına karşın sendikaya üyelik için bu şartın arandığı göz önüne alındığında, aynı şartın kurucularda da aranması gerektiği doktrinde haklı olarak ileri sürülmektedir¹⁹⁸⁰. Dolayısıyla kuruculuk için yukarıda sözü edilen ön koşulun varlığı hâlinde, 6356 sayılı Kanun m. 6/1’de sayılan diğer koşulların varlığı araştırılacaktır.

Sendika üyeliği bakımından aranacak koşullar ise 6356 sayılı Kanunun 17. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin 1. fıkrası uyarınca, “*On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.*”. İlgili maddede açıkça belirtildiği üzere, 6356 sayılı Kanun uyarınca işçi sayılanlar işçi sendikasına üye olabileceklerdir¹⁹⁸¹. Önemle belirtmek gerekir ki, söz konusu koşulları taşıyan işçiler, ancak çalışmakta oldukları işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler¹⁹⁸².

¹⁹⁷⁸ Söz konusu maddede aranan koşullar, işveren sendikası kuruculuğu için de aranmaktadır. **AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK**, s. 51.

¹⁹⁷⁹ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 922; **ŞAHLANAN**, s. 68; **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 104; **ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 126; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1717.

¹⁹⁸⁰ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 923; **ŞAHLANAN**, s. 70; **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 104; **AKYİĞİT**, Toplu İş, s. 109-110. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu’na göre, Kanunda “*fiilen çalışma*” olgusunun sendika kuruculuğu için gerekli ve yeterli bulunması isabetli olmamıştır. Zira “*sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışma*” koşuluyla, o işkolundaki uygulama sorunlarını bilmeyen veya deneyimsiz kişilerin sendika kuruculuğuna soyunmaları önlenmek istenmiş, bunun ne kadar sürmesi gerektiğine ilişkin bir sınırlama getirilmemiş ve fiilen çalışıyor olma şartı yeterli görülmüştü. **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 55. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan’a göreyse, artık kurucu olmak için fiilen çalışıyor olmak yeterli olup, sendikaların kurulacağı işyerlerinde çalışmak gerekmemektedir. **EYRENCİ/TASKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 468. Narmanlioğlu’na göre ise, 6356 sayılı Kanunun yürürlükteki şekliyle, kurucu olacak kişinin sendikanın kurulacağı işkoluna dâhil bir işyerinde çalışır olması aranmamış, bu çalışmanın belirli bir süre sürdürülmüş ya da devam etmiş olması da gerekli sayılmamıştır. Kuruluş sırasında kişinin “*fiilen çalışır olması*”, işyeriyle ilgili bulunması hâlinde kanunun aradığı şartın varlığı kabul edilecektir. **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş, s. 94-95.

¹⁹⁸¹ **EKMEKÇİ, Ömer/KORKUSUZ, M. Refik/UGUR, Ömer**, Turkish Collective Labour Law, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 45; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 495.

¹⁹⁸² **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 928; **ŞAHLANAN**, s. 179-180; **AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK**, s. 70; **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 151; **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş, s. 187; **AKYİĞİT**, Toplu İş, s. 187; **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 97; **EYRENCİ/TASKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 497.

İşçi sendikasına gerek kurucu gerekse üye olabilmek için işçi sayılma şartı arandığından, 6356 sayılı Kanun kapsamında kimlerin işçi sayıldığına açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, “*bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.*”. Görüldüğü gibi 6356 sayılı Kanunda işçi kavramı tanımlanmak yerine, 4857 sayılı Kanuna atıf yapılarak iki kanun arasında tanım birliği sağlanmıştır¹⁹⁸³. Ayrıca ilgili Kanun maddesinin 4. fıkrasında, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ve altıncı bölümleri (sendikalara ilişkin hükümler) bakımından işçi sayılmıştır. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun işçi kavramını esas itibarıyla iş sözleşmesine dayandırmakla birlikte, konusu işgörmeye olan başka sözleşmelere ya da yayın sözleşmesine göre çalışanların da sendika üyesi olabilmelerine olanak sağlamak amacıyla “*işçi*” kavramını genişletmiştir¹⁹⁸⁴.

6356 sayılı Kanun bakımından işçi sayılmak için çalışmanın hangi kanun kapsamında gerçekleştiği ise önemli değildir¹⁹⁸⁵. Bunun sonucunda, herhangi bir İş Kanununa (4857 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu) veya 6098 sayılı Borçlar Kanununa tâbi olarak bir iş sözleşmesiyle çalışanlar, iş sözleşmesinin türü önem taşımaksızın 6356 sayılı Kanun bakımından işçi sayılacak, dolayısıyla bir sendika kurabilecek ya da kurulmuş bir sendikaya üye olabileceklerdir¹⁹⁸⁶. Bunun yanında sadece işçiler değil, 6356 sayılı Kanun m. 2/3’de sözü edilen sözleşme türlerine göre çalışanlar da 6356 sayılı Kanun kapsamında işçi kabul edilecek ve bu

¹⁹⁸³ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 94; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 126.

¹⁹⁸⁴ ŞAHLANAN, s. 178; SUR, Toplu İlişkiler, s. 27-30; EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 87; DULAY, s. 269-270.

¹⁹⁸⁵ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 126; AKYİĞİT, Toplu İş, s. 183-184.

¹⁹⁸⁶ EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 87; EKMEKÇİ/KORKUSUZ/UĞUR, s. 27; SUR, Toplu İlişkiler, s. 28; GÜNAY, s. 408-409; AKYİĞİT, Toplu İş, s. 183-184.

kişiler de işçi sendikası kurucusu veya üyesi olabileceklerdir¹⁹⁸⁷. Buna karşılık bu kişiler toplu iş sözleşmesi ve grev haklarından yararlanamayacaklardır¹⁹⁸⁸.

6356 sayılı Kanun bakımından işçi kabul edilebilmek için, kişinin 4857 sayılı Kanunun 4. maddesinde düzenlenen istisnalar kapsamına girmesi önem taşımamaktadır. Diğer bir ifadeyle, kişinin TBK'nın kapsamına girmesi (örneğin, tarım işinde çalışanlar gibi iş (hizmet) sözleşmesiyle çalışan ancak İş Kanunu kapsamına girmeyenler), onun 6356 sayılı Kanun anlamında işçi sayılmasına ve dolayısıyla sendika üyesi olmasına engel oluşturmayacaktır¹⁹⁸⁹.

6356 sayılı Kanun m. 2/2 hükmünde ise işveren vekillerinin, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağı belirtilmiştir. İlgili madde hükmü doğrultusunda, işveren vekillerinin işçi sendikası kurucusu olması mümkün olmadığı gibi sendikaya üye olamayacağı da açıktır.

İş mevzuatımızda, uzaktan çalışanların sendika kurucusu ya da sendika üyesi olabileceğine ilişkin açık bir hüküm yer almadığı gibi, bunları yasaklayan bir hüküm de bulunmamaktadır¹⁹⁹⁰. Ancak sendika kuruculuğu ve üyeliğini düzenleyen hükümler ele alındığında işçi kavramına ilişkin olarak yasal düzenlemede sözleşme türleri esas alınarak herhangi bir ayrıma gidilmediği için, uzaktan çalışanların (gerek tele çalışanların gerekse evde çalışanların) 6356 sayılı Kanun kapsamında işçi sayılacağı ve aranan diğer koşulları sağlamaları hâlinde sendika kurucusu veya üyesi

¹⁹⁸⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 926; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 70; EKMEKÇİ/KORKUSUZ/UĞUR, s. 27. 6356 sayılı Kanun kapsamında işçi kavramının bu şekilde genişletilmesi sonucunda, “işkoluna göre sendikalaşma” ilkesinden uzaklaşılarak “meslek sendikacılığı”nın gündeme geldiğine ilişkin eleştirisi için bkz. SUR, Toplu İlişkiler, s. 29; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 297.

¹⁹⁸⁸ SUR, Toplu İlişkiler, s. 29; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 180; AKYİĞİT, Toplu İş, s. 185; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 496; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 95. Baysal’a göre, çalışma ilişkilerinde dünyada yaşanan gelişmeler dikkate alındığında, tam olarak serbest çalışma sayılamayacak olan ilişkiler dâhilinde iş gören kişiler bakımından, Avrupa Adalet Divanı tarafından getirilen kriterler de dikkate alınarak, Türk Hukukunda da toplu iş sözleşmesi imkânı tanınması yönünde düzenlemeler yapılması isabetli olacaktır. Ancak, tamamen serbest çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda, rekabet hukukuna ilişkin düzenlemeler dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkân verilmesi hukukumuz açısından mümkün olmayacaktır. BAYSAL, TİS, s. 493.

¹⁹⁸⁹ ŞAHLANAN, s. 177; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 495; DULAY, s. 270; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, dn. 383, s. 186. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen ve TBK hükümlerine tabi olan sporcular, kapıcılar, pilot ve hostesler de işçi sendikasına üye olabilir. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 94-95.

¹⁹⁹⁰ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1718.

olabilecekleri açıktır¹⁹⁹¹. Zira 6356 sayılı Kanun anlamında işçi sıfatının kazanılması için, işçinin işgücünün tam zamanlı biçimde geleneksel anlamıyla işyerinde işverene tahsis zorunlu tutulmamıştır¹⁹⁹². Nitekim doktrinde de sendika üyesi olacak kişinin çalışmasının dayandığı iş sözleşmesinin türü önemli olmadığı gibi, kural olarak, çalışılan yani işçinin üstlendiği işin tür ve niteliğinin de bu bakımdan önemli olmadığı ifade edilmiştir¹⁹⁹³. Ayrıca, teknoloji kavramı da fiziksel olarak bir araya gelmemiş insanlar arasında duygu ve menfaat birlikteliklerinin kurulabileceğini göstermektedir¹⁹⁹⁴.

b. Üye Olunacak Sendikanın Tespiti

aa. Genel Olarak

Yukarıda açıkladığımız gibi, tele çalışanların sendika kurucusu veya üyesi olması bakımından herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak, bu noktada, tele çalışmanın özelliği gereği işyeri dışında iş gören tele çalışanların hangi işkolunda sendika kurabilecekleri ve hangi işkolunda kurulu sendikaya üye olabileceklerinin tespiti önem arz etmektedir. Zira toplu iş hukukumuzda hâkim olan ilkelerden birini, “*işkoluna göre sendikalaşma ilkesi*” teşkil etmektedir¹⁹⁹⁵. Nitekim 6356 sayılı

¹⁹⁹¹ ALP, Tele Çalışma, s. 840; BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1718; DULAY, s. 270; GÜNAY, s. 409; CİVAN, s. 570; ŞANLI, s. 74; YUYUCU, s. 88; GERÇEK, s. 49; GÜVEN, s. 73; YILDIRIM, s. 77, s. 183-184. Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde de benzer düzenleme olduğu için, doktrinde aynı yönde yorumlara yer verilmiştir. Bkz. KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 182-183.

¹⁹⁹² DULAY, s. 270; GÜNAY, s. 409.

¹⁹⁹³ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 186.

¹⁹⁹⁴ DOĞAN YENİSEY, Değişen Yapı, s. 182.

¹⁹⁹⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 907; ŞAHLANAN, s. 35 vd.; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 48; SUR, Toplu İlişkiler, s. 91; ESENER/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 102; EKMEKÇİ/KORKUSUZ/UĞUR, s. 17; UŞAN, İş, s. 232; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 40 vd.; BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta, 2021, s. 260; EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 2 vd. Baysal’a göre, bilişim teknolojilerinin etkisiyle çalışma hayatında güncelliğini yitiren kavramlardan bir tanesini “işkolu” kavramı teşkil etmektedir. Zira bilişim teknolojilerinin etkisiyle, farklı sektörlerde aynı cihazlarla ve aynı yazılımlarla iş görme edimi yerine getirilmekte; farklı alanlardaki üretim süreçleri birbirleriyle benzer hâle gelmektedir. Bu sebeple, 20. yüzyılda “işkolu” yerine daha farklı ve esnek örgütlenme bazlarının tartışılması gerekmektedir. BAYSAL, TİS, s. 500. Amerikan Hukukunda ise işyeri düzeyinde faaliyet gösteren çok sayıda farklı mesleki ve endüstriyel sendika bulunmaktadır. Ayrıca, NLRB tek bir yerle sınırlı olarak toplu pazarlık biriminin tanınması gerektiğine dair bir karine oluşturmuştur (tek yer/konum karinesi). Geleneksel istihdam ilişkileri için

Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasında, sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacağı düzenlenmiş olup, dolaylı olarak işkoluna göre sendikalaşma ilkesi ifade edilmiştir. Bu düzenlemeye paralel olarak, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin yürürlüğe girmeden önceki taslak metninin 16. maddesinde de işçinin, 6356 sayılı Kanun çerçevesinde, işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikalarına üye olabileceği ifade edilmişti¹⁹⁹⁶. Buna karşın, yürürlükteki Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde veya 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinde bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Kanımızca, 6356 sayılı Kanunun işkoluna göre sendikalaşma ilkesini de bünyesinde barındıran ve bu konuda herhangi bir işçi grubunu dışlamayan 3. maddesinin 1. fıkrası göz önüne alındığında, uzaktan çalışanların da işkoluna göre sendikalaşma ilkesine tabi olacağına mevzuatımızda ayrıca yer verilmesi gereksiz olacaktır. Bu bakımdan ilgili Yönetmelik taslağında düzenlenen bu ifadeye, tele çalışmaya ilişkin yürürlükteki mevzuatta yer verilmemesi bir eksiklik yaratmamaktadır.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, işkoluna göre sendikalaşma ilkesi gereği hukukumuzda işçiler ancak çalıştıkları işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler¹⁹⁹⁷. İşçinin çalıştığı işyerinin kapsamında olduğu işkolu dışında bir sendikaya üye olması hâlinde ise, bu üyelik kanuna aykırılık sebebiyle geçersiz sayılır¹⁹⁹⁸. Ayrıca, 6356 sayılı Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasında, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolundan sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Hukukumuzda işçilerin yalnızca çalıştıkları işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecekleri göz önüne alındığında, “işyeri” kavramının toplu iş hukuku bakımından büyük önem arz ettiği ortadadır. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrasında, bu Kanun bakımından işyeri kavramının 4857 sayılı Kanun

geliştirilmiş olan bu kriterlerin, merkezi olmayan tele çalışmanın yapıldığı çalışma yerleri için de geçerli olup olmadığı tartışmalıdır. Her şeyden önce, tek yer karanesi, işin tek bir yerde yürütüldüğünü varsayar ve bu nedenle çalışanların en azından kısmen işletme veya kuruluştaki çalışması hâlinde etkili olabilir. Sadece işletme dışında çalışıyorlarsa, işveren bu karineyi kolayca çürütebilir. Bu nedenle, tek konum karanesi, zamanın bir kısmını işletmede geçiren karma tele çalışanlar için geçerli olsa da sabit bir işyeri olmaksızın sürekli değişen yerlerde çalışan ve işletmeye yalnızca BİT aracılığıyla bağlı olan münhasıran ev esaslı tele çalışanlar ve mobil tele çalışanlar için geçerli değildir. KAUMANN, s. 125-127.

¹⁹⁹⁶ DULAY YANGIN, *Tele Çalışma*, s. 254.

¹⁹⁹⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 323; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 70; EKMEKÇİ, *Toplu İş*, s. 128; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 263; ŞANLI, s. 74-75.

¹⁹⁹⁸ ESENER/ BOZKURT GÜMRÜKÇİÜĞLU, s. 182.

kapsamında yer alan işyeri tanımıyla eş olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda, 6356 sayılı Kanun bakımından da işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği yer, “işyeri” olarak kabul edilmektedir¹⁹⁹⁹. Buna göre, eklentiler, bağlı yerler ve araçlar da 6356 sayılı Kanun bakımından işyeri kapsamında kabul edilmektedir.

Tele çalışanın üye olacağı sendikanın tespiti açısından uzaktan çalışmada işyeri kavramına ilişkin olarak doktrinde yer alan bir görüşe göre, uzaktan çalışan işçi de her ne kadar uzaktan çalışıyor olsa da *bağlı olduğu işyerinin dâhil olduğu işkolundaki* bir sendikaya üye olabilir²⁰⁰⁰. Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göreyse, işin yapıldığı her fiziksel yerin işyeri olarak kabul edilmesi mümkün olmadığından, uzaktan çalışanın işini yaptığı yerin ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmesi kural olarak mümkün değildir²⁰⁰¹. Buna göre, farklı birimlerin bir bütün olarak işveren yönetiminde bir organizasyon oluşturmasından hareketle işyeri, sosyal ve personel işlerine ilişkin yetkilerin kullanıldığı birim olarak kabul edilmelidir ve her bir uzaktan çalışanın kendilerine ilişkin sosyal ve personele ilişkin konularda karar alma yetkisi bulunan bağımsız işyerine bağlı oldukları sonucuna varılmalıdır²⁰⁰². Yine söz konusu görüş uyarınca, uzaktan çalışanların hangi işkolunda kurulu sendikaya üye olacaklarının tespiti bu şekilde bir yorumla mümkün olmakla beraber bu yol yeterli olmayıp, tartışmaların sonlandırılması adına “*Uzaktan çalışan işçiler, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.*” şeklinde bir hükmün kanuna eklenmesi isabetli olacaktır.

Kanaatimizce de tele çalışanın işverenin işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabileceği kabul edilmelidir. Zira örneğin evde tele çalışma gibi bazı tele çalışma biçimlerinde, işçinin evini bağımsız bir işyeri olarak kabul etmek birtakım

¹⁹⁹⁹ Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu kapsamında işyeri, “*işin yapıldığı yer*” şeklinde tanımlanmış idi. Uçarol’a göre, 6356 sayılı Kanun kapsamındaki söz konusu düzenlemeyle, bu Kanun ve 4857 sayılı Kanun kapsamında yer alan işyeri kavramına ilişkin çelişki giderilmiştir. **UÇAROL, Fatma Bengü, İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi**, Ankara, Seçkin, 2017, s. 20-21.

²⁰⁰⁰ **ŞANLI**, s. 75. Yıldırım’a göre, uzaktan çalışıyor olsa da işçinin yaptığı iş, iş sözleşmesinde tanımlanan ve koşulları belirli bir iş olacağından, bu işçinin işyeri dışında değil de işyerinde mevcut işi ifa ediyor olsa idi hangi işkolundaki sendikaya üye olması gerekecek idiyse, uzaktan çalışırken de yine o işkolundaki sendikaya üye olabileceği kabul edilmelidir. **YILDIRIM**, s. 185. Evde çalışan işçinin hangi işkolunda sendikaya üye olabileceği de bağlı olduğu işverenin işyerindeki asıl işe göre belirlenecektir. **GÜNAY**, s. 410.

²⁰⁰¹ **DOĞAN YENİSEY**, İşyeri ve İşletme, s. 363; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1718.

²⁰⁰² **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1718.

hukuki problemlere yol açabilecektir. Ayrıca, yardımcı işlerin de bu şekilde değerlendirildiği, örneğin süt fabrikasındaki bir temizlik görevlisinin dahi gıda sanayi işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabileceği düşünüldüğünde, gördüğü iş yüksek olasılıkla daha vasıflı ve işverenin işyerinde yürütülen iş ile daha ilişkili olan tele çalışanın da işverenin işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabileceğinin kabulü isabetli olacaktır. Ancak burada işverenin işyerinin girdiği işkolu ifadesi çok geniş bir çerçeve çizeceğinden sınırlandırma yapılması ihtiyacı doğmaktadır. Bize göre, bu noktada tele çalışanın *veri akışını gerçekleştirdiği işyerinin girdiği işkolunu* esas almak yerinde olacaktır²⁰⁰³. Zira işverenin tek bir işyeri mevcut olabileceği gibi birden çok işyerinin de olması mümkündür. BİT araçları ile iş görme edimini ifa etmekte olan tele çalışanın nerenin iş organizasyonu kapsamında olduğu ise veri akış trafiğinden anlaşılabilecektir.

bb. Tele Çalışmanın Arz Ettiği Özellikler

Çerçeve Anlaşmanın 11. maddesinin 2. fıkrasında, tele çalışanın kolektif haklarını kullanmak amacıyla bağlı olacağı kuruluşun en baştan belirleneceği hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenlemeyle, işkolu veya sektör düzeyinde örgütlenme zorunluluğu gibi sınırlandırmaların mevcut olduğu hukuk sistemlerinde uygulamada sıklıkla karşılaşılabilecek olan bir soruna da çözüm getirilmiştir²⁰⁰⁴. Doktrinde bizim de katıldığımız görüş uyarınca, benzer bir düzenlemeye mevzuatımızda yer verilerek hem tele çalışma hem de evde çalışma bakımından, bu uzaktan çalışma şekilleriyle çalışanların bağlı olacağı işyerinin iş ilişkisinin başında belirlenmesi isabetli olacaktır²⁰⁰⁵. Ayrıca konuya ilişkin olarak yapılacak düzenlemelerde iş sözleşmesinde belirtilen işverenin değil, işçinin fiilen bağlantı içinde olduğu (emir ve talimatları

²⁰⁰³ Doğan Yenisey'e göre, hukukumuzda işçinin hangi işyerinin işçisi olduğunun belirlenmesinde işverenle iş sözleşmesinin bulunması temel şarttır. Sendikal örgütlenme anlamında işyeri bir organizasyon olarak değerlendiriliyorsa, işçinin o işyerinin bir parçası olup olmadığı işçinin gördüğü işin o organizasyon çerçevesinde bulunmasına bağlıdır. İşçinin sigorta işlemlerinin hangi birimden yapıldığı, bordrolarının nerede hazırlandığı ancak yardımcı bir işlev üstlenir. DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 375.

²⁰⁰⁴ AYDINÖZ, s. 227.

²⁰⁰⁵ ALP, Tele Çalışma, s. 840; AYDINÖZ, s. 227; DULAY, s. 271.

aldığı) gerçek işvereni esas alınmalıdır²⁰⁰⁶. Bu noktada tele çalışanın veri akışını gerçekleştirdiği işverenin ve işyerinin tespiti yapılmalıdır.

Belirtelim ki konu Alman ve Fransız hukuklarında da ele alınmıştır. Alman Hukukunda, tele çalışanlar işyeri dışında faaliyetlerini sürdüren işçiler gibi değerlendirilmişlerdir. Bunların hangi işyerine bağlı oldukları belirlenirken de BetrVG'den kaynaklanan kararların alındığı işyerinin karar alma yapısı incelenmekte, bu doğrultuda, tele çalışanların tek başına bağımsız bir işyeri mi oluşturdukları yoksa bir ana işyerine mi bağlı oldukları tespit edilmektedir²⁰⁰⁷. Fransız Hukukunda ise evde tele çalışanların sabit bir işyerine bağlılığı tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu sayede, işçilerin işyerinde yapılan delege seçiminde oy kullanabilmeleri, işletme komitesinin sosyal ve kültürel faaliyetlerinden yararlanabilmeleri mümkün hâle gelmektedir²⁰⁰⁸.

2. İşyeri Sendika Temsilciği Bakımından Tele Çalışma

a. Genel Olarak

Hukukumuzda, işçi sendikasının işyeri içinde etkin bir biçimde temsil edildiği temel kurum olan “*işyeri sendika temsilciliği*” ayrı bir önem taşımaktadır²⁰⁰⁹. Zira sendikaların işyerindeki faaliyetlerini sürdürebilmesi, o işyerinde çalışan işçilerle ilişki kurabilmesi için sendika temsilcilerinin atanması ve işyeri sendika temsilcilerine özel koruma getirilmesi, sendika özgürlüğünün bir gereğidir²⁰¹⁰. Bu gereklilik sonucunda hukukumuzda, sendikaların “*işyeri ile sınırlı olmak*” kaydı ile işçilerin istekleri ile dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli işyeri sendika temsilcilerinin atanmasına izin verilmiştir²⁰¹¹. Bu noktada, tele çalışanın işyeri sendika temsilcisi olup olamayacağı ve olabileceği ihtimalinde, temsilcilikten kaynaklanan görevlerini nasıl yerine getireceği açıklığa kavuşturulması gereken konulardır.

²⁰⁰⁶ ALP, Tele Çalışma, s. 840; AYDINÖZ, s. 227-228; DULAY, s. 271.

²⁰⁰⁷ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 365, s. 439; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 184; DULAY, s. 271.

²⁰⁰⁸ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s. 439; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 184.

²⁰⁰⁹ SUR, Toplu İlişkiler, s. 186.

²⁰¹⁰ DULAY, s. 275.

²⁰¹¹ ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 255.

b. Tele Çalışanın Sendika Temsilcisi Olarak Atanması

6356 sayılı Kanunun 27. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.*”. İşyeri sendika temsilcisi seçilecek kişi, hâlâ kendisini atayan sendikanın üyesi bulunmalı ve atamaya konu *işyerinde çalışıyor* olmalıdır²⁰¹². O işverenin işçisi olsa bile başka işyerinde çalışan kimse, bu işyerine temsilci atanamayacağı gibi, bu işyerinde geçici olarak çalışan fakat başka bir işverene bağlı bir işçinin (geçici işçi) de buraya temsilci atanması mümkün değildir²⁰¹³.

6356 sayılı Kanunun aradığı niteliği taşıyan işçinin iş sözleşmesinin türünün sendika temsilciliği bakımından önemi bulunmamakta olup, bu sebeple sendika temsilcileri ile yapılan sözleşmeler belirli ya da belirsiz süreli olabileceği gibi başka bir türde de olabilir²⁰¹⁴. Söz konusu Kanun, işyeri sendika temsilcisine ilişkin olarak “*işyerini*” esas almış olduğundan, işyeri içindeki bölüm, ünite veya atölyeye temsilci atanma yoluna gidilmeyecektir²⁰¹⁵. Buna karşılık, ilgili Kanunun belirlediği sayı içinde kalmak koşuluyla, sendikanın atadığı temsilcilerin işyeri dâhilinde farklı ünite ya da birimlerde görevlendirilmesine kanunen bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca, işletmeye dâhil işyerlerinde üye kaydetmiş bulunan yetkili işçi sendikası, her bir işyerine temsilci atayabilecektir²⁰¹⁶.

Kanundaki düzenlemeler doğrultusunda, ana işyerinde çalışmayan tele çalışanın, işyeri sendika temsilcisi seçiminde dikkate alınıp alınmayacağı veya işyeri sendika temsilcisi olup olamayacağı soruları ortaya çıkmaktadır. Zira sendikaların işyerindeki

²⁰¹² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 894; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 263-264; SUR, Toplu İlişkiler, s. 189; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 256; EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 220.

²⁰¹³ AKYİĞİT, Toplu İş, s. 278.

²⁰¹⁴ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 264; DULAY, s. 275; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, dn. 220, s. 894.

²⁰¹⁵ ŞAHLANAN, s. 255; SUR, Toplu İlişkiler, s. 187-188; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 185.

²⁰¹⁶ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 266-267; SUR, Toplu İlişkiler, s. 188.

faaliyetlerini işyeri temsilcileri aracılığıyla yürüttüğü, temsilcilerin işçi-işveren, işveren-sendika ve işçi-sendika arasında köprü görevi gördüğü, toplu iş sözleşmesinin yapılmasındaki rolleri ve yetkileri ile temsilcilik sıfatının sağladığı güvenceleri göz önüne alındığında, uzaktan çalışan işçilerin de bu sığata sahip olmak istemeleri doğaldır²⁰¹⁷. Uzaktan çalışan işçilerin bu yöndeki isteklerine karşın, ilgili Kanun maddesinde yer alan “*işyerinde çalışan üyeleri arasından*” ifadesi uzaktan çalışanların sendika temsilcisi olup olamayacağı konusunda tartışmalara yol açmaktadır²⁰¹⁸. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, söz konusu ifadenin katı yorumlanmaması ve “*işyerinde fiilen çalışma*” yerine “*iş sözleşmesi ile bağılı*” olarak anlaşılması, gerek evde çalışanların gerekse tele çalışanların sendikal haklarını kullanabilmelerinin kolaylaştırılması ve işyeri sendika temsilcisi olarak atanabilmeleri bakımından isabetli olacaktır²⁰¹⁹. Ancak iş sözleşmesi ile çalışma ifadesi çok geniş bir çerçeveye sahip olacağından bu noktada “*işyerinde çalışan üyeleri arasından*” ifadesinde yer alan “*işyeri*” kavramında bir sınırlamaya gitmek isabetli olacaktır. Bu bakımdan uzaktan çalışanın iş görme edimini ifa ederken elektronik ortamda yolladığı mailler, mesajlar ile yaptığı telefon görüşmelerine yönelik veri akışı dikkate alınarak bağılı olduğu tespit edilecek işyeri esas alınmalı ve bu işyerine işyeri sendika temsilcisi olarak atanabileceğı kabul edilmelidir. Belirtmemiz gerekir ki bu esaslar tam süreli uzaktan çalışanlara yöneliktir. Zira karma uzaktan çalışma modelinde işçinin işyerinin tespiti bakımından bir anlaşmazlık zaten söz konusu olmayacaktır. İki durumda da tele çalışanın işyeri sendika temsilcisi olarak atanması teorik olarak mümkün olmakla birlikte, işçilerin çoğunluğunun işverenin geleneksel anlamdaki işyerinde çalıştığı bir istihdam modelinde işyeri sendika temsilcisi olarak atanan tele çalışanın bu görevi nasıl yerine getireceğı tartışma konusudur. Bununla beraber, işçilerin büyük kısmının

²⁰¹⁷ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1719.

²⁰¹⁸ Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay’a göre, söz konusu ifadenin kanun metninden çıkarılması, uzaktan çalışanların sendikal haklarını daha etkin kullanabilmeleri bakımından isabetli olacaktır. BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1719. Günay’a göre, evde çalışma bakımından evde çalışılan yerin, 6356 sayılı Kanun kapsamında “*işyerine bağılı yer*” niteliğinde ve dolayısıyla evde çalışan işçinin de işyeri organizasyonu içinde iş gören bir kimse olarak hükmün kapsamı içinde olduğunun kabulü isabetli olacaktır. GÜNAY, s. 412.

²⁰¹⁹ DULAY, s. 275-276; ŞANLI, s. 75; YILDIRIM, s. 186. “*Ancak dikkat edilecek önemli bir nokta; temsilcinin, atanacağı o işyerinde çalışan (o işyerine iş sözleşmesiyle bağılı) işçiler arasından belirlenip atanacağıdır.*”. AKYİĞİT, Toplu İş, s. 281. Şahlanan’a göre, bu atanacak temsilci sayısının belirlenmesinde işyerinde atamanın yapıldığı tarihte çalışan işçi sayısı esas alınacaktır. Bu bakımdan, önemli olan, sayıya dâhil edilecek kişilerin 6356 sayılı Kanun anlamında işçi olmasıdır. Dolayısıyla, sendika üyesi veya kapsam dışı personel olup olmama, bu hususta önem teşkil etmemektedir. ŞAHLANAN, s. 255.

uzaktan çalışmakta olduğu bir istihdam biçiminde ise, tele çalışanın işyeri sendika temsilcisi olarak atanmasında da bir sakınca bulunmayacağı; hatta bunun ilgili istihdam biçimi bakımından daha uygun olacağı kabul edilmelidir. Bu gibi bir durumda, tam süreli uzaktan çalışanın (örneğin, tam süreli evde tele çalışma modeliyle çalışmakta olan bir işçinin) işyeri sendika temsilciliği görevini nasıl yerine getirebileceği konusunda da bazı tereddütler yaşanabileceğinden konuya aşağıda ayrıca yer verilmiştir²⁰²⁰.

Doktrinde, temsilci sayısının tespiti bakımından dikkate alınacak işçi sayısının ise, atamanın yapıldığı tarihte o işyerinde çalışan işçi sayısı olduğu ve bu işçi sayısına o işyerinin işçisi olanların, yani o işyerine bağlı olan çalışanların katılacağı ifade edilmiştir²⁰²¹. Kanımızca, bu hususu da işverenin iş organizasyonu kapsamında ama o işyeri ile bağlantılı biçimde çalışmak olarak anlamak ve çalışmalarını fiilen o işyerinde gerçekleştiriyor olsalar dahi o işyeri ile iş görme ediminin ifasına yönelik olarak veri akışı gerçekleştiren tele çalışanların da bu hesaplamada dikkate alınacağını kabul etmek gerekir.

c. Tele Çalışanın İşyeri Sendika Temsilciliği Görevinin Yerine Getirilmesi

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri, 6356 sayılı Kanunda açıkça düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanunun 27. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, “İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.”. İlgili madde hükmü doğrultusunda, işyeri sendika temsilcisi yalnızca işçilerin hak ve çıkarlarını korumakla değil, aynı zamanda genel olarak yasalara ve sözleşme şartlarına saygı gösterilmesini ve işyerinde uyumun sağlanmasını da gözetmekle yükümlü kılınmıştır²⁰²².

²⁰²⁰ Bkz. Böl. 3, Kıs. I, Baş (A), Alt Baş. (2, b).

²⁰²¹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 536; AKYİĞİT, Toplu İş, s. 282.

²⁰²² SUR, Toplu İlişkiler, s. 189.

Belirtmek gerekir ki, ilgili madde hükmü, toplu iş sözleşmeleri ile temsilcilere Kanunda sayılanlar dışında görev verilmesini engellemiş değildir²⁰²³. Nitekim toplu iş sözleşmelerinde işyeri sendika temsilcilerine genel olarak, şikâyetlerin giderilmesinde, giyim eşyası ve yemekle ilgili işlerde veya yıllık ücretli izin kurulu, disiplin kurulu, iş sağlığı ve güvenliği kurulu gibi kurullarda da görev verilmektedir²⁰²⁴. Bunların dışında, 6331 sayılı Kanunun 20. maddesi uyarınca işyeri sendika temsilcisi (işyerinde yetkili sendika yoksa çalışan temsilcisi), işyerinde tehlikenin kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir²⁰²⁵.

6356 sayılı Kanunda temsilcilerin görevleri belirtilirken bu görevlerin “*işyeri ile sınırlı kalmak kaydı ile*” yürütülebileceğinin ifade edilmiş olması karşısında, temsilcinin işyeri dışındaki bir faaliyeti (örneğin, siyasi faaliyetler), temsilcilik faaliyeti olarak değerlendirilemeyecektir²⁰²⁶. Sendika temsilcisi, görevini geleneksel anlamda işyeri ile sınırlı olarak ifa edeceği için tele çalışanların işyeri sendika temsilcisi olarak atanmaları hâlinde temsilcilik görevlerini gerektiği gibi yerine getirmeleri konusunda, tele çalışanların bu çalışma modelinin niteliği gereği işyeri dışında çalışmaları zorluk yaratabilir. Zira temsilcinin görevlerini işyerine münhasır olarak ifa edeceği düşünüldüğünde, özellikle de mobil tele çalışma veya evde tele çalışma gibi tele çalışma modellerinde uygulamanın ne şekilde olacağı ayrı bir sorun teşkil etmektedir²⁰²⁷. Ancak, bu durum, tele çalışanların işyeri sendika temsilcisi olarak atanmalarına engel oluşturmamalıdır. Aksi hâlde, sendikal hakların kullanımına ilişkin olarak tele çalışanlar bakımından eşitlik ilkesine aykırılık söz konusu olacaktır²⁰²⁸. Kanaatimizce, tele çalışanın işyeri sendika temsilcisi seçilmesi durumunda, temsilcilik görevini ifa etmesini zorlaştıracak engelleri kaldırıcı nitelikte yasal düzenlemelerin yapılması ve yapılacak toplu iş sözleşmelerinde taraflarca konuya ilişkin hükümlere de yer verilmesi yerinde olacaktır. Örneğin, yapılacak toplu iş sözleşmelerinde işçilerin dilek ve şikâyetlerin e-posta ile kendisine ulaştırılacağı

²⁰²³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 897; ŞAHLANAN, s. 257.

²⁰²⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 897; ŞAHLANAN, s. 257-258; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 273-275; AKYİĞİT, Toplu İş, s. 283.

²⁰²⁵ BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 257.

²⁰²⁶ ŞAHLANAN, s. 257; SUR, Toplu İlişkiler, s. 189.

²⁰²⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 187.

²⁰²⁸ Aynı yönde bkz. YILDIRIM, s. 187. Evde çalışanlara yönelik olarak benzer görüş için bkz. DULAY, s. 276

açıkça düzenlenebilir. Yine sınırlarının net bir şekilde çizilmesi koşuluyla, sendika temsilcisi seçilen tele çalışan bakımından sendikal faaliyetlerin BİT araçları vasıtasıyla ve işyeri dışında da gerçekleştirilebilmesine olanak tanıyan birtakım düzenlemeler getirilmesi mümkündür²⁰²⁹.

Tele çalışanın işyeri sendika temsilci ile iletişiminin nasıl sağlanacağı da bir başka sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu soruna yönelik olarak ise aşağıda açıklamış olduğumuz ve sendikal faaliyetlerin BİT araçları ile yürütülmesini olanaklı kılan “*siber sendikacılık*” bir çözüm yöntemi olarak kabul edilmektedir²⁰³⁰. Dolayısıyla, işyeri sendika temsilcisi ile tele çalışan, bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla irtibatta olacak ve temsilci, bu yolla tele çalışana hem gerekli bilgilendirmeleri yapacak hem de tele çalışanın şikâyetlerini alacaktır.

6356 sayılı Kanunun 27. maddesinin 1. fıkrasında, işyeri sendika temsilcisinin, yetkili sendikanın “*işyerinde çalışan üyeleri*” arasından atanacağı açıkça düzenlenmiştir. Ancak, işyeri sendika temsilcisinin görevini başarıyla ifa edebilmesi bakımından yalnızca sendika üyelerinin değil, işyerinde çalışan işçilerin tercihleri de dikkate alınmalıdır. Bu doğrultuda, görevini gereği gibi ifa edecek bir kişiyi işyeri sendika temsilcisi olarak atayıp atamamak sendikanın problemi olmasına karşın, temsilcilik görevini gereği gibi ifa edemeyecek birini atamış bulunan sendika temsilciyi istediği zaman görevden alarak yerine başkasını tayin edebilecektir²⁰³¹. Zira 6356 sayılı Kanunda sayılan işyeri sendika temsilciliği görevleri her ne kadar temsilcinin işçi/çalışan temsilcisi olduğunu düşündürecek nitelikte olsa da hukuk sistemimizde işyeri sendika temsilcisi (aynı zamanda çalışan temsilciliği yaptığı hâller dışında) yalnızca kendisini atayan işçi sendikasının temsilcisidir²⁰³². Bu sebeple, temsilciyi atamak da görevine son vermek de işçi sendikasına ait bir yetkidir. Ancak, sendika, bu yetkisine ve gücüne dayanarak işyeri sendika temsilcisi olarak atanmış bir

²⁰²⁹ İletişim teknolojilerinin daha yoğun olarak kullanılmasının, bu konuda çözüm teşkil edebileceği yönünde ayrıca bkz. ŞANLI, s. 75; DULAY, s. 276; YILDIRIM, s. 187.

²⁰³⁰ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 188; ŞANLI, s. 75-76. Evde çalışanlara yönelik benzer görüş için bkz. DULAY, s. 276. Siber sendikacılık hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 3, Kıs I, Baş. (B), Alt Baş. (3).

²⁰³¹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 188. Kolektif ilişkilerin münhasıran sendikalar eliyle yürütüldüğü hukukumuzda temsilcinin sendika tarafından atanması ve görevden alınabilmesi, doğrudan temsil ilişkisinin gereği ve sonucudur. ENGİN, Murat, İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, İstanbul, Beta, 2012, s. 168.

²⁰³² EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 536; AKYİĞİT, Toplu İş, s. 278.

kimsenin bu sendikal hakkını kullanmasını keyfi bir şekilde engellememelidir. Nitekim Yargıtay da 2018 yılında verdiği bir kararında²⁰³³, sendikanın temsilci değiştirme yetkisini görevi devam eden temsilci yönünden keyfi olarak kullanamayacağını; sendika tüzüğünde bu yetkinin “*gerekli görüldüğü takdirde*” kullanılabileceğinin düzenlenmiş olması sebebiyle, sendikaca “*gerekli görülen hâllerin*” ortaya konulup ispatlanması gerektiğini belirtmiştir.

Bunların yanı sıra, hukuki nitelikte olmamakla beraber, tele çalışanlar ile diğer işçiler ve işverenlerin (veya işveren vekillerinin) belirli dönemlerde bir araya gelmeleri ya da konuya ilişkin olarak toplu iş sözleşmelerinde düzenlemelere yer verilmesi de birer çözüm yolu olarak ileri sürülmüştür²⁰³⁴.

d. Karşılaştırmalı Hukukta Tele Çalışanın İşçi Temsilciliği

Mevzuatımızda tele çalışanın işyeri sendika temsilciliğine ve temsilcilerle iletişimine ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmediğini yukarıda belirtilmiştir. Buna karşılık, uluslararası düzenlemelerde tele çalışanların “*işçi temsilcileri*” ile iletişimine ilişkin hükümler yer almaktadır. Ancak, bu hükümleri ele almadan önce, işçi temsilciliği ve işyeri sendika temsilciliği ayrımını yapmak gerekir.

Hukukumuzda 274 sayılı Sendikalar Kanununun 1963 yılında çıkarılmasıyla birlikte, 3008 sayılı Kanunda yer alan “*işçi temsilcileri*”nin yerini “*sendika temsilcileri*” almıştır²⁰³⁵. Günümüzde yürürlükte bulunan 6356 sayılı Kanunda da “*işyeri sendika temsilciliği*” kabul edilmiştir. Zira yürürlükteki temsilcilik müessesesinin özelliği, “*sendikanın*” temsil edilmesidir²⁰³⁶. Dolayısıyla, ilgili Kanundaki düzenlemede işyeri sendika temsilciliğini atama hakkı, toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanan sendikaya tanınmış ve böylece temsilcilik yalnızca toplu sözleşme

²⁰³³ Yarg. 9. HD, 22.03.2018, E. 2018/2891, K. 2918/6044, www.legalbank.com (E.T. 18.09.2024).

²⁰³⁴ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 188. Evde çalışanlara yönelik benzer görüş için bkz. **DULAY**, s. 276.

²⁰³⁵ 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun da “*işçi temsilciliği*” yerine “*sendika temsilciliği*” kurumunu benimsemesinin sebebi, 1963’den beri kolektif ilişkilerin sendikalar kanalıyla yürütülmekte ve bu ilişkilerde *sendikanın* “*taraf*” sıfatına sahip olmasına rağmen, eskiden işçi topluluğu tarafından seçilen işçi temsilcilerinin bazen kendilerini taraf olarak görme eğiliminde olduklarının ve sendika disiplini dışına çıktıklarının gözlemlenmiş olmasıdır. **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 186. İşyeri sendika temsilciliğinin Türk hukukunda gerçek anlamda uygulama bulan tek temsilcilik türü olduğu yönünde bkz. **ENGİN**, Sosyal Diyalog, s. 167-168.

²⁰³⁶ **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 186.

düzeyiyle sınırlı tutulmuştur. Bu düzenleme karşısında, Türkiye'nin 135 sayılı ILO²⁰³⁷ Sözleşmesini onaylamış olmasının, işyerlerinde temsilci atayacak sözleşme yetkisini kazanamamış bir sendikanın bulunması durumunda işçiler tarafından seçilecek işçi temsilciliği sistemine yer verilmesi ve sendika temsilcilerine tanınan güvencenin bunlara da tanınması gereğini doğurmuş olduğu görüşü ileri sürülmüştür²⁰³⁸. Doktrinde, söz konusu görüşün, yasal sistemimizin yeniden gözden geçirilmesini destekleyici nitelikte olduğu ifade edilmiştir²⁰³⁹. Konuya ilişkin olarak belirtmek gerekir ki, ülkemizde tele çalışma modelinin gittikçe yaygınlaşmakta olduğu dikkate alındığında, esnek ve atipik çalışma biçimlerine paralel olarak önem kazanabilecek olan işçi temsilciliği kurumunun ilgili yasal düzenlemeler yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmesi mümkündür²⁰⁴⁰. Nitekim aşağıdaki ele aldığımız uluslararası düzenlemelerde de işyeri sendika temsilciliği değil, işçi temsilciliği esas alınmıştır²⁰⁴¹.

²⁰³⁷ İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 sayılı ILO Sözleşmesinin tam metni için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm (E.T. 20.04.2023).

²⁰³⁸ **DERELİ, Toker**, “Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar”, Basisen Dergisi, 1997, s. 17. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde doktrinde yer alan bir görüş tarafından, ilgili Kanun işyeri sendika temsilcisi atama hakkını sadece *toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanan sendikaya* tanıdığı için, işyerinde yetkili sendikanın olmadığı durumlarda işçilerin hak ve menfaatlerini işveren karşısında temsil edecek hiçbir organın bulunmadığı ileri sürülmekteydi. Ayrıca yine bu görüş tarafından, her ne kadar 2821 sayılı Kanunda sendika temsilcisinin görevi sendika üyeleri ile sınırlandırılmamış olsa da sendika temsilcisinin sendika üyesi olmayan işçinin haklarını pratikte ne ölçüde koruyabileceğinde şüphe bulunduğu belirtilmiştir. Bkz. **ENGİN**, Sosyal Diyalog, s. 169. Kanaatimizce 6356 sayılı Kanun m. 27/1 uyarınca işyeri sendika temsilcisi atama hakkı yine sadece *toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikaya* tanıdığından, her ne kadar bu Kanununda da işyeri sendika temsilcisinin görevleri (m. 27/3) sendika üyesi işçilerin temsiliyle sınırlandırılmamış olsa da, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde ifade edilmiş olan işçilerin temsiline ilişkin söz konusu risk devam etmektedir.

²⁰³⁹ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 894. “İşçi temsilciliği” kurumu hakkında detaylı bilgi için bkz. **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 893-894; **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş, dn. 575, s. 263; **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 186-187. İşçi temsilciliği ile sendika temsilciliğinin tek bir seçim sistemi içinde birleştirilmesinin hukukumuzun mevcut yapısı bakımından en uygun sistem olacağı yönünde ayrıca bkz. **ENGİN**, Sosyal Diyalog, s. 171.

²⁰⁴⁰ **AYDINÖZ**, s. 227.

²⁰⁴¹ Kaumanns’a göre, Alman Hukukunda, komşu ve uydu büroların, BetrVG uyarınca ana işyerine mi tahsis edilmesi gerektiği yoksa işyerinin bağımsız parçaları ya da mikro işyerleri mi olduğu ve bu nedenle kendi çalışma konseylerini seçip seçemeyecekleri daha yakından incelenmelidir. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG uyarınca, işyerlerinin bölümleri, § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hükmündeki gereklilikleri yerine getirmeleri ve ana işyerinden fiziksel olarak uzak olmaları veya faaliyet alanları ve organizasyonları nedeniyle bağımsız olmaları hâlinde, bağımsız işyerleri olarak kabul edilir. Sonuç olarak, üçü seçilme hakkına sahip olmak üzere sürekli oy kullanma hakkını haiz en az beş çalışan olan bir komşu büro ve şube büro, § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG uyarınca öngörülen alternatif gerekliliklerden birinin yerine getirilmesi hâlinde, BetrVG uyarınca bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilecektir. İçtihat hukuku, ana işyerine olan mesafeyi belirlemek için eşik değerler (sınırlar) geliştirmiştir. Ancak, tele çalışma söz konusu olduğunda, coğrafi mesafe § 4 Abs. 1. Satz 1 Alt. 1 BetrVG’nin mekânsal bileşeni

Çalışmamızda evvelce de belirttiğimiz gibi Çerçeve Anlaşmanın 11. maddesinin 1. fıkrasında, tele çalışanların işyerinde çalışan diğer işçilerle toplu iş hukukundan doğan aynı haklara sahip olduğu belirtilmiştir. Akabinde, tele çalışanların işçi temsilcileriyle iletişiminin engellenemeyeceği ifade edilmiştir. Söz konusu Anlaşma maddesinin 2. fıkrası uyarınca, tele çalışan işçi temsilciliği veya işçilerin temsil edildiği herhangi bir organ için yapılan seçimlere katılmak ile seçme ve seçilme hakkını kullanmak bakımından diğer işçilerle aynı koşullara tabidir. Bu durumda, tele çalışanın işinin niteliği gereği işyeri dışında çalışması, bu haklarının kullanımı ve işyeri sendika temsilcisi olarak atanmasının sınırlandırılması bakımından objektif bir neden teşkil etmemektedir²⁰⁴². Kanaatimizce, bu düzenleme, ulusal iş hukukumuz için de geçerli olmalıdır. Bu doğrultuda, tele çalışanın işyeri sendika temsilcisi seçiminde dikkate alınacağını ve işyeri sendika temsilcisi olarak atanması için aranan diğer koşulları da sağlaması hâlinde işyeri sendika temsilcisi olarak atanabileceğinin kabulü gerekir. Ancak bu yönde bir düzenleme yapılmamış olsa da aksi sonuca zaten ulaşılması mümkün değildir.

Çerçeve Anlaşmanın 11. maddesinin 3. fıkrasında ise, tele çalışma uygulaması hakkında AB mevzuatı, ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ve uygulamalara uygun olarak işçi temsilcilerinin önceden bilgilendirileceği ve bu temsilcilerin görüşlerine başvurulacağı düzenlenmiştir²⁰⁴³. Belirtmek gerekir ki, bu düzenleme hem tele çalışma uygulamasına geçilmesi hem de kısmen tele çalışmadan tam zamanlı tele çalışmaya

için belirleyici bir öneme sahip olmadığından, bunlar önemlerinin en azından bir kısmını kaybeder. Bu bakımdan, belirleyici faktör, işgücü üyelerinin fiziksel mesafeye rağmen birbirleriyle kişisel bağlarını sürdürmeleri ve işyeri temsilciliğinin (çalışma konseyinin) görev ve yetkilerini ana işletmeden dış kaynaklı ofislerde de düzgün bir şekilde kullanabilmesidir. Bu çerçevede, içtihat hukuku tarafından geliştirilen mesafe standartları, en azından çevrim içi operasyonlardaki komşu bürolar ve uydu bürolar söz konusu olduğunda önemsizdir. Zira ana işyerine olan mesafeye bakılmaksızın, tele çalışanlar birbirleriyle ve işyeriyle her zaman iletişim kurabilirler. Ancak, bu olasılık mevcut değilse, içtihat hukuku tarafından belirlenen sınırlara geri dönmek gerekir. Ayrıca, komşu bürolar ve uydu bürolar, tüm iş birimlerinin dışarıdan temin edilmesi ve kendi yönetimleri altında kendi organizasyonlarında faaliyet göstermeleri halinde mikro işletme niteliğinde olabilirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. **KAUMANN**, s. 51 vd.

²⁰⁴² **AYDINÖZ**, s. 228; **DULAY**, s. 277.

²⁰⁴³ Dulay'a göre, evde çalışma modeli bakımından uluslararası düzenlemelerde benzer bir hüküm olmamasına karşın, toplu iş sözleşmelerine bu yönde bir kayıt konulması ve evde çalışan olarak istihdam edilecek olan işçi sayısı, bu işçilere hangi tür işlerin gördürüleceği vb. konularda işyeri sendika temsilcisine önceden bildirimde bulunulacağı ya da konuya ilişkin görüşlerinin alınacağı şeklinde düzenlemeler getirilmesi olanaklıdır. **DULAY**, s. 277. Gürkan'a göre de Alman Hukukunda Covid-19 pandemisi döneminde evde çalışmaya geçişe ilişkin sürece katılması gereken işyeri kurullarına benzer şekilde, hukukumuzda da uzaktan çalışmaya geçiş konusunda işyeri sendika temsilcileri benzer görevi gerçekleştirmeli; kendilerine bu konuda danışılmalı ve görüşleri alınmalıdır. **GÜRKAN**, s. 418.

geçiş veya mobil tele çalışmadan paylaşımlı işyeri (tele merkez) esaslı tele çalışmaya geçiş gibi tele çalışma düzeni hakkında bir değişik yapılması durumlarında da uygulanacaktır²⁰⁴⁴.

ETUC tarafından hazırlanan Çerçeve Anlaşmaya ilişkin kılavuzda da tele çalışanların işçi temsilcileriyle iletişim kurmasına ilişkin esaslara yer verilmiştir. İlgili kılavuzda öncelikle, işçi temsilcisiyle iletişim kurma hakkının bir toplu hak olduğu ancak tele çalışanın özel bir statüde bulunduğu belirtilmiştir²⁰⁴⁵. Akabinde, evde tele çalışma ve karma tele çalışma gibi tele çalışma modelleriyle çalışmakta olanların, doğrudan işçi temsilcisinin ofisine gidip özel görüşme yapamayacağı ifade edilmiştir. Bu sorunu çözmek amacıyla Anlaşma tarafları, işçi temsilcileriyle iletişime engel olunamayacağı hususunda mutabık kalmışlardır. Söz konusu kılavuzda yer alan açıklamada, bu durumun, tele çalışanın tasarrufundaki iletişim araçlarını, telefon veya e-postasını işçi temsilcisiyle veya işçi sendikasıyla iletişim kurmak amacıyla kullanabileceğine izin verildiği anlamına geldiği belirtilmiştir²⁰⁴⁶. Dolayısıyla, tele çalışanın kendisine tahsis edilen telefon, e-posta, bilgisayar veya internet bağlantısı gibi iletişim araçlarını işçi temsilcisiyle görüşmek için kullanması, kullanım kısıtlamalarını ihlâl ettiği veya kişisel amaçla kullandığı şeklinde yorumlanamayacaktır²⁰⁴⁷.

Çerçeve Anlaşmada yer alan düzenlemeler ile tele çalışanın işçi temsilcisinin ofisine giderek özel görüşme yapma olanağına sahip olamamasına ilişkin eksiklik giderilmeye çalışılmıştır. Yine, akdedilen toplu sözleşmelerde de tele çalışanın her türlü uygun iletişim aracını kullanmak suretiyle işçi temsilcileriyle görüşebileceğine ilişkin hükümlere yer verilmektedir. Örneğin, Renault şirketinin önceki dönemde

²⁰⁴⁴ AYDINÖZ, s. 225; MYLTYKBAYEVA, s. 112.

²⁰⁴⁵ ETUC interpretation guide, s. 25. Karşılaştırmalı hukukta yapılan toplu iş sözleşmelerinde de tele çalışanın sendika temsilcisiyle iletişim kurma hakkına yer verildiği görülmektedir. Örneğin Belçika’da yapılan 149 sayılı toplu iş sözleşmesinin 10. maddesinin 2. fıkrasında, tele çalışanların işçi temsilcileriyle iletişim kurma hakkına veya tam tersi şekilde, çalışan temsilcilerinin tele çalışanlar ile iletişim kurma hakkına sahip oldukları ifade edilmiştir. Ayrıca, ilgili hükmün devamında, işçi temsilcilerine, tele çalışanlarla etkili bir iletişim kurabilmeleri için gerekli imkânlar ve özellikle de yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri için ekipman ve dijital araçlar (dijital ilan panoları gibi) sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

²⁰⁴⁶ ETUC interpretation guide, s. 25.

²⁰⁴⁷ AYDINÖZ, s. 230; DULAY, s. 277; GERÇEK, s. 51-52.

yapılan toplu iş sözleşmesine benzer şekilde²⁰⁴⁸, 09.06.2019 tarihinde imzalamış olduğu küresel çerçeve anlaşmanın²⁰⁴⁹ ekinin²⁰⁵⁰ 4.7 sayılı maddesinde de uzaktan çalışma yaygınlaştıkça, işveren vekili ile sendika/işçi temsilcilerinin çalışma koşulları hakkında anlaşmaya varacakları; işçiler ile sendika ve işçi temsilcilerinin kişisel verilerin korunmasına ilişkin kurallara ve yasal mevzuata uygun olarak görüşmeye devam edebilecekleri belirtilmiştir.

Fransız Hukukunda ise, Fransız İş Kanununun L. 432-2 sayılı maddesinde, işletmelerde tele çalışmaya geçiş hâlinde, çalışma konseyine bu konuyla ilgili olarak danışılacağı ve bilgi verileceği öngörülmüştü²⁰⁵¹. Ancak ilgili madde 12.03.2007 tarih ve 2007-329 sayılı Kararname ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca, Fransa’da 2005 yılında akdedilen ANI’nın 11. maddesinin 3. fıkrasında, tele çalışmaya geçilmesi veya tele çalışma uygulamasına ilişkin herhangi bir değişiklik hâlinde, çalışma konseyi veya bunun olmadığı durumlarda çalışan temsilcilerine danışılacağı ve bu kurumların bilgilendirileceği düzenlenmiştir²⁰⁵².

Fransa’nın yanı sıra, 2020 yılında Lüksemburg’da imzalanmış olan tele çalışmaya ilişkin toplu sözleşmenin 12. maddesinde de tele çalışanların işyerinde çalışanlarla toplu iş hukukundan doğan aynı haklara sahip olduğu; bu nedenle, tele çalışanların işçi temsilcileriyle uygun iletişim araçları vasıtasıyla iletişim kurma

²⁰⁴⁸ 2007 yılında yapılan eski Renault tele çalışma toplu iş sözleşmesinin 4. maddesinin 3. fıkrasında, evde tele çalışma modeliyle çalışan işçinin, işçi temsilcisiyle ilişki kurmak ve işçi sendikası intranetleri gibi sendikaya ilişkin bilgilere ulaşmak söz konusu olduğunda, işyerinde çalışan işçilerle aynı haklardan yararlanacağı hükme bağlanmıştır. **AYDINÖZ**, s. 230; **DULAY**, s. 277.

²⁰⁴⁹ İlgili anlaşma (Building the World of Work Together at Renault Group; “Global Framework Agreement on Developing Life at Work”) için bkz. <https://www.renaultgroup.com/wp-content/uploads/2019/07/global-framework-agreement-on-csr-2019-07-09.pdf> (E.T. 20.04.2023).

²⁰⁵⁰ İlgili sözleşme eki (Addendum to the global framework agreement on developing life at work of 9 July 2019) için bkz.

https://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/France/addendum_english.pdf (E.T. 20.04.2023).

²⁰⁵¹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 187. İlgili madde hükmü uyarınca, “Personelin istihdamı, nitelikleri, ücretleri, eğitimi ve çalışma koşulları üzerinde sonuç doğurması muhtemel yeni teknolojilerin uygulanmaya konulmasıyla ilgili önemli projelerden önce Çalışma Konseyi bilgilendirilir ve kendisine danışılır. Komite üyeleri, toplantıdan bir ay önce bu projeler ve bunların yukarıda belirtilen hususlara ilişkin sonuçları hakkında bilgi alırlar.

İşveren büyük ve hızlı teknolojik değişiklikler uygulamayı planladığında, bir uyum planı hazırlamalıdır. Bu plan, yeni teknolojilerin uygulanmasına ilişkin diğer bilgilerle aynı zamanda, bilgi ve danışma için çalışma konseyine gönderilir. Buna ek olarak, Çalışma Konseyi düzenli olarak bilgilendirilir ve bu planın uygulanması konusunda periyodik olarak danışılır.”.

²⁰⁵² **AYDINÖZ**, s. 225; **DULAY**, s. 277.

hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Söz konusu sözleşmeden önceki dönemde yine ilgili ülkede imzalanan, 21.02.2006 tarihli tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin 6. maddesinde ise işçi temsilcisinin de bulunduğu işletme kuruluna (ortak çalışma konseyine), tele çalışmaya geçiş konusuna ilişkin olarak bilgi verilmesi ve bu konuda kurul görüşünün alınması yükümlülüğü getirilmişti. Öngörülen bu yükümlülüğün kapsamına yalnızca tele çalışmaya geçilmesi durumu değil, tele çalışmaya geçecek işçi sayısı ve tele çalışmaya ilişkin gelişme ya da değişiklikler ile tele çalışma sebebiyle işletmede yapılması gereken değişiklikler de girmekteydi²⁰⁵³. Doktrinde, ilgili sözleşmenin yenilenmeden önceki hâline benzer şekilde, toplu iş sözleşmesine konulacak kayıtlar doğrultusunda işyeri sendika temsilcisine, istihdam edilecek tele çalışan sayısı veya bu tür işçilerin kullanılacağı departmanın tayini gibi tele çalışan istihdamı konusunda bazı hak ve yetkilerin verilmesinin ve işverenin öngörülen bu kayıtlara aykırı hareket etmesi hâlinde toplu iş sözleşmesine aykırı davrandığının kabulünün isabetli olacağı ileri sürülmüştür²⁰⁵⁴.

Kanaatimizce, Çerçeve Anlaşmada, bu Anlaşmaya ilişkin kılavuzda ve toplu iş sözleşmelerinde düzenleme bulan tele çalışanların sendikal haklarına ilişkin maddelerin benzerlerine, uzaktan çalışan işçiler bakımından ulusal mevzuatımızda da yer verilmesi isabetli olacaktır²⁰⁵⁵. Özellikle de tele çalışanın işyeri sendika temsilcileriyle iletişiminin sağlanması ve bu iletişimin korunmasına ilişkin özel bir düzenleme getirilmesinde fayda vardır²⁰⁵⁶. Zira bu sayede, sendikaların uzaktan çalışma modeline çekinceyle yaklaşması ve itirazları belirli ölçüde engellenebileceği gibi, bu çalışma modeliyle çalışan işçilere örgütlenme amacıyla ulaşılmasının önü de açılacaktır.

²⁰⁵³ **AYDINÖZ**, s. 225.

²⁰⁵⁴ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 187.

²⁰⁵⁵ Aynı yönde görüş için bkz. **CİVAN**, s. 570.

²⁰⁵⁶ **ALP**, Tele Çalışma, s. 840. Hukukumuzda her ne kadar şu an mevcut olmasa da gelecekte işçi temsilciliği sisteminin uygulanması durumunda da yine tele çalışanın bu temsilcilerle iletişim kurmasına yönelik özel bir düzenleme ihtiyacı doğabilecektir. Ayrıca işçi temsilciliği ile işyeri sendika temsilciliği sisteminin tek bir sistem içerisinde birleştirilmesi gerektiği yönünde bkz. Böl. 3, Kıs. I, Baş (A), Alt Baş. (2, d), dn. 2037.

B. Tele Çalışanların Sendikal Faaliyetlere Katılımı

1. Genel Olarak

Tele çalışanın sendika üyesi, kurucusu veya işyeri temsilcisi olmasına yönelik olarak hukukumuzda herhangi engelin bulunmadığına yukarıda değinmiştik. Buna karşılık, sendikal haklar ve özgürlükler yalnızca sayılanlardan ibaret olmayıp, bunların yanı sıra sendikal faaliyetleri de kapsamaktadır. Sendikal faaliyette bulunma hakkı, hem bireysel sendika özgürlüğünün bir gereği olarak işçilere hem de kolektif sendika özgürlüğünün bir gereği olarak sendikalara tanınmış olup, bunlar birbirlerini tamamlayıcı niteliktedir²⁰⁵⁷. Gerek işçilere gerekse sendikalara tanınan sendikal faaliyette bulunma hakkının tele çalışma bakımından gösterdiği özellikleri ayrı ayrı ele almak gerekir.

Bu kısımda öncelikle, işçinin sendikal faaliyette bulunma hakkı üzerinde durulacaktır. İşçinin sendika üyeliğinden kaynaklanan sendikaların faaliyetlerine katılma ve sendikanın faaliyetlerinden eşit biçimde yararlanma hakkı mevcuttur²⁰⁵⁸. Bireysel sendika özgürlüğü, bireylerin özgürce sendikalar kurma ve bunlara üye olma haklarının yanı sıra, bireylerin sendikal faaliyetlere katılma ve sendikal faaliyette bulunma hakkını da kapsar. Söz konusu hak, hem 6356 sayılı Kanunda hem de 4857 sayılı Kanunda düzenleme bulmuştur. 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, *“İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.”*. 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinin 3. fıkrasının (a) bendindeyse, *“Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmanın”, fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacağı ifade edilmiştir.* İlgili Kanun maddesinde her ne kadar sendikal faaliyete *“katılma”*dan bahsedilmiş olsa da, bir katılma olmaksızın işçinin sendikal faaliyette bulunmasının da bu hükmün kapsamına girdiği kabul edilmelidir²⁰⁵⁹.

²⁰⁵⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 188.

²⁰⁵⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 188; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 104-105.

²⁰⁵⁹ ŞAHLANAN, s. 199.

Bu başlık altında sendikal faaliyetlerin tam olarak neyi ifade ettiğine değinmek gerekir. 6356 sayılı Kanunda sendikal faaliyet kavramına ilişkin bir tanıma yer verilmemiştir. Toplu iş sözleşmesi yapmak, toplu iş uyuşmazlığının tarafı olmak, dava açmak veya davada hasım olmak, grev veya lokavt kararı almak ve bunları yürütmek, sendikaların faaliyetlerine örnek verilebilir²⁰⁶⁰. Sendikanın yazlık veya kışlık tesislerinden, lokalinden, kütüphane ya da okuma salonlarından yararlanmak ise sendikanın tesislerinden yararlanma hakkına verilebilecek örneklerden başlıcalarıdır²⁰⁶¹. Yine, işyeri sendika temsilcisinin 6356 sayılı Kanunda belirtilen görevlerini ifa ederken yapmış olduğu her türlü faaliyet de sendikal faaliyet olarak kabul edilmektedir²⁰⁶².

“Sendikal faaliyetlerden yararlanma hakkı” ile “sendikal faaliyette bulunma”yı iyi ayırt etmek gerekir. Sendikal faaliyette bulunmak ve buna ilişkin sendikal güvenceden yararlanmak için kişinin mutlaka sendika üyesi olması gerekmez²⁰⁶³. Nitekim 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 3. fıkrasında, işçinin yalnızca üyesi bulunduğu değil, genel olarak işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmasından ve sendikal faaliyette bulunmasından söz edilmiştir. Bu doğrultuda, sendika üyesi olmayan işçilerin de iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendikanın faaliyetlerine katılmaları ve sendikal faaliyette bulunmaları sebebiyle işten çıkartılamayacağı ve farklı muameleye tabi tutulamayacağının kabulü gerekir²⁰⁶⁴. Zira ilgili madde hükmü, yalnız sendika üyesi olan işçilerin değil, tüm işçilerin işyeri dışındaki veya işyerinde olmakla birlikte çalışma saatleri dışındaki bütün sendikal faaliyetlerini güvence altına almıştır²⁰⁶⁵. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işçinin sendikanın karar oluşumlarına katılma ve oy kullanması gibi sendika içi demokratik faaliyetlerin yanı sıra, sendika için tanıtımda bulunması ve bildiri dağıtması ya da temsilci olması gibi sendika dışı faaliyetleri de bu kapsamdadır²⁰⁶⁶.

²⁰⁶⁰ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 189.

²⁰⁶¹ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 214.

²⁰⁶² KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 191.

²⁰⁶³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 877.

²⁰⁶⁴ ŞAHLANAN, s. 200; ESENER/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 229; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 191-192.

²⁰⁶⁵ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 173.

²⁰⁶⁶ ŞAHLANAN, s. 199; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 190.

Buna karşılık, “*sendikanın faaliyetlerden yararlanma hakkı*” ise kural olarak “*sendikanın üyelerine*” münhasırdır²⁰⁶⁷. Zira sendika ve konfederasyonlar amaçları doğrultusunda yaptıkları faaliyetlerle üyelerine yararlı olmaya çalışırlar²⁰⁶⁸. Sendika üyesi olmayanların sendika ve konfederasyon faaliyetlerinden yararlanmaları ise, 6356 sayılı Kanunun 7. ilâ 12. bölümleri saklı kalmak kaydıyla, sendika ve konfederasyonların yazılı onaylarına bağlıdır. Böyle bir muvafakat, uygulamada sosyal etkinlikler için söz konusu olabilmektedir²⁰⁶⁹. 6356 sayılı Kanunun 26. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, “*Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.*”. İlgili madde hükmünde yer alan sendikal faaliyetlerden yararlanmadaki eşitlik ilkesine karşın, gerekli ve akla yakın olmak koşuluyla üyeler arasında bazı ayrımlar yapılması mümkündür. Ancak, Anayasanın 10. maddesi ihlâl edilmemeli ve demokratik esaslar açısından da bir kısım üyelere ayrıcalık tanınmamalıdır²⁰⁷⁰.

6356 sayılı Kanunda, sendikacılık faaliyetinin işyeri dışında veya içinde olması bakımından herhangi bir ayırım veya sınırlama yapılmadığı görülmektedir²⁰⁷¹. Bu sebeple, işyerindeki sendikacılık faaliyetinden yararlanan işçinin de bundan dolayı işten çıkarılamayacağı veya farklı bir işleme tabi tutulamayacağı sonucuna varılmalıdır²⁰⁷². Ancak, işçinin iş saatleri içinde sendikal faaliyette katılabilmesi veya sendikal faaliyette bulunabilmesi için işverenin iznine ihtiyaç bulunmaktadır.

Açıklamış bulduğumuz bu haklar, iş sözleşmesinin türünden ve işçinin istihdam şeklinden bağımsızdır. Bu sebeple, işçinin sendikal faaliyette bulunması, sendikal faaliyetlere katılması ve sendikaların faaliyetlerinden yararlanması bakımından tele çalışanların da bu haklardan yararlanabileceği söylenebilir²⁰⁷³. Ancak

²⁰⁶⁷ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 191. “*Nitekim Sendikalar Kanununun 36. maddesinde de “işçi ve işveren sendika konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatler”in üyelerini istihdaf ettiği dolayısıyla vurgulanmış; üye olmayanların bunlardan yararlanmasını kuruluşun yazılı muvafakatine bağlamış; sadece dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanacakların, bu muvafakati ihtiyaçlarının bulunmadığına işaret edilmiştir.*”, **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş, dn. 456, s. 214.

²⁰⁶⁸ **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş, s. 214.

²⁰⁶⁹ **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 194; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 191.

²⁰⁷⁰ **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 193-194; **ŞAHLANAN**, s. 191.

²⁰⁷¹ **ŞAHLANAN**, s. 199.

²⁰⁷² **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 877.

²⁰⁷³ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 192.

bu noktada belirtmemiz gerekir ki, günden güne sanallaşan işyerlerinde, işçilerin birbirini tanımaması hatta birbirlerinin varlığından haberdar olmaması söz konusudur. Bu doğrultuda, işverenin işçiyi iş organizasyonu konusunda bilgilendirme ve diğer çalışanlar ile iletişim kurmasını sağlama yükümlülüğü gündeme gelecektir²⁰⁷⁴.

2. Tele Çalışanın Sendikal Faaliyetlere Katılım Yolları

Yukarıda da belirtmiş olduğumuz gibi, tele çalışanın sendikal faaliyette bulunması, sendikal faaliyetlere katılması ve sendikaların faaliyetlerinden yararlanması mümkündür. Buna karşılık, tele çalışmanın çalışanın işyeri dışında işini ifa ettiği bir çalışma biçimi olması sebebiyle, tele çalışanların sendikal faaliyetlere ne şekilde katılacağı, bu faaliyetlerden nasıl yararlanacağı ve sendikalar ile tele çalışanlar arasında iletişimin nasıl kurulacağı, üzerinde durulması gereken konulardır. Zira uzaktan çalışan bir işçinin sendikalara ayrılmış panolarda yer alan sendikal ilanlardan, sendikanın yayınlarından ve etkinliklerinden ne şekilde haberdar olacağı; sendikanın genel kuruluna katılma ve oy kullanma hakkını nasıl kullanacağı; teknik ve mesleki eğitim, kurs, konferans, kütüphane gibi sendikaların faaliyetlerinden nasıl yararlanabileceği açıklığa kavuşturulması gereken belli başlı hususlardır²⁰⁷⁵.

6356 sayılı Kanunda tele çalışanların sendikal faaliyetlerden nasıl yararlanacağına ilişkin bir hükme yer verilmemiş olması, tele çalışanların sendikal faaliyetlerden yararlanamayacağı anlamına gelmemektedir. Zira iş mevzuatında sendikal faaliyetlerden yararlanma konusunda istihdam biçimine yönelik herhangi bir ayırım öngörülmemiştir²⁰⁷⁶. Bu durumda, tele çalışanın da sendikal faaliyetlerden yararlanabileceğini söylemek mümkün olmakla birlikte, sorun bu yararlanmanın nasıl gerçekleşeceği noktasında ortaya çıkmaktadır. Öyle ki, sendikaların faaliyet alanı olarak büyük öneme sahip olan işyerlerindeki fiziksel birliktelik, işçiler arasında ortak menfaatin ve dayanışmanın göstergesi olarak ortaya çıkmakta olup, diğer işçilerle aynı fiziki mekânı paylaşmayan tele çalışanın bu birlikteliği nasıl kuracağı sorun teşkil etmektedir. Doktrinde, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin henüz yürürlüğe girmediği

²⁰⁷⁴ BAYSAL, TİS, s. 500.

²⁰⁷⁵ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 193; DULAY, s. 272.

²⁰⁷⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 192; YILDIRIM, s. 188.

dönemde, tele çalışanın sendikal faaliyetler ve uygulamalar konusunda bilgilendirilmesine ilişkin biçimsel sorunun uzaktan çalışmaya ilişkin olarak çıkarılacak yönetmeliğe konulacak bir hükümle çözümlenebileceği ifade edilmiştir. Ne var ki, 2021 yılında yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde bu yönde bir hükme yer verilmediği görülmektedir. Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız bir görüş uyarınca, 6356 sayılı Kanunun işyeri sendika temsilcilerinin görevlerini düzenleyen 27. maddesine, gerek sendika-uzaktan çalışan gerekse işveren-uzaktan çalışan arasındaki diyalogu ve uzaktan çalışanların sendika faaliyetleri hakkında bilgilendirilmesini sağlama görevlerinin de açıkça eklenmesi, uzaktan çalışanların sendikal faaliyette bulunma hakkını kolaylaştırıcı bir adım olabilecektir²⁰⁷⁷.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, fiziksel birlikteliğin işçiler arasında ortak menfaatin ve dayanışmanın göstergesi olarak ele alınması, günümüzde eskimeye başlamış bir görüştür²⁰⁷⁸. Zira bilgi teknolojilerindeki gelişmelerle, aynı fiziki mekânı paylaşmayan ve hatta birbirlerine yakın dahi olmayan işçi grupları arasında ortak menfaatler ve dayanışma temelli bir ilişki kurulabilir²⁰⁷⁹. İş görme borcunun bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla ifa edildiği tele çalışma biçiminde de tele çalışanın sendikal haklarını da bu teknoloji aracılığıyla kullanması ve bu vasıtayla aynı fiziki mekânı paylaşmadığı diğer işçilerle ortak menfaat ve dayanışma temelli bir ilişki kurması mümkündür²⁰⁸⁰. Bu doğrultuda, gerek tele çalışanlar sendikal faaliyetlere katılmak ve mesleki konularda sendikaları ve işyeri sendika temsilcileriyle iletişimi sağlamak, gerekse sendikalar üyeleriyle iletişim kurabilmek amacıyla internet, intranet ve elektronik posta yollarını kullanabileceklerdir²⁰⁸¹. Örneğin, tele çalışanın sendikaya

²⁰⁷⁷ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1719-1720.

²⁰⁷⁸ ABD’de RLA (Railway Labor Act)’dan sorumlu olan Ulusal Arabuluculuk Kurulu (NMB), çıkar birliğini göstermek için çalışanların özel görevleri, faaliyetlerin niteliği ve yönelimi, çalışma ortamı, çalışanların nitelikleri, çalışanların etkileşimi, kullanılan ana iş ekipmanı gibi kriterleri kullanmaktadır. Dolayısıyla, RLA kapsamında, toplu pazarlık için gerekli olan menfaat birliği, işin tek ve aynı işyerinde ortaklaşa yürütülmesine göre değil, kendine özgü doğasına göre belirlenir. Bu amaçla kullanılan kriterler, merkezi olmayan, BİT tabanlı iş ilişkilerine uygulanabilir. Zira tele çalışanları birleştiren özellik sürekli değişen çalışma yeri değil, yürüttükleri işlerdir. **KAUMANN**, s. 129.

²⁰⁷⁹ **DOĞAN YENİSEY**, İşyeri ve İşletme s. 364.

²⁰⁸⁰ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 194; **DULAY**, s. 272; **GÜNAY**, s. 411.

²⁰⁸¹ Sendikanın işyerinde panoda paylaştığı bilgilerin dijital platformlarda paylaşılması; sendikanın vereceği eğitimleri yüz yüze katılamayacaklar için online olarak yapması; online haberleşme uygulamalarının kullanılması ve sendika üyesi işçinin işyeri sendika temsilcisi ile bu uygulamalarla iletişim kurması gibi çözümler üretilebileceği yönünde bkz. **YILDIRIM**, s. 189. İnciroğlu’na göre, yeni teknolojilerin olumsuz etkileri üzerinde yoğunlaşan sendikacıların büyük kısmı, bu teknolojilerin sunabileceği fırsatların önemli kısmından haberdar değildir. Son yıllarda bu konularda gelişmiş ülkelerde e-sendika başta olmak üzere yeni arayışlar gündemde olmasına karşın, Türk sendikacılık hareketi bu alanda yetersiz kalmaktadır. **İNCİROĞLU**, s. 208.

ilişkin broşürü elden dağıtmak yerine, broşürdeki bilgileri diğer işçilere ve kamuoyuna yaymak için internet sitelerini kullanabileceği kabul edilmelidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, toplu iş mevzuatımızda sendikal faaliyetlerin bilgi ve iletişim teknolojileriyle yürütülmesine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiş olması, tarafların bu konuyu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde düzenlemesine engel teşkil etmemektedir²⁰⁸².

Çerçeve Anlaşmanın 9. maddesinin 3. fıkrasında da işverenin, tele çalışanın işyerinden izole olmasını önlemek amacıyla, işyerindeki diğer çalışanlarla ilişki kurmasına ve işletmeyle ilgili bilgilere ulaşmasını sağlamaya yönelik tedbirleri alacağı düzenlenmiştir²⁰⁸³. Kanaatimizce, tele çalışanın sendikal ilanlardan ve yayınlardan haberdar olması, genel kurula katılması ve oy kullanması, sendikanın düzenlendiği konferans, kurs, mesleki eğitime katılması da bu kapsamda değerlendirilmelidir.

Karşılaştırmalı hukukta yer alan bazı düzenlemelerde, tele çalışmada işin görülmesinde kullanılan teknolojinin, sendikal faaliyetlere katılım amacıyla da kullanılabileceğinin kabul edildiği görülmektedir. Örneğin, Portekiz Hukukunda 83/2021 sayılı Kanunun 169. maddesinin 2. fıkrasında, tele çalışanın toplu işçi temsilciliği tarafından işyerinde yapılan bir toplantıya katılmak için kendisine tahsis edilen bilgi ve iletişim teknolojisini kullanabileceği düzenlenmiştir. Yine aynı maddenin 3. fıkrasında da işçilerin toplu olarak temsil edildiği herhangi bir yapının da yürüttüğü faaliyetler esnasında tele çalışan işçiyle iletişim kurmak amacıyla söz konusu teknolojiyi kullanabileceği ifade edilmiştir. Söz konusu Kanunun 465. maddesinin 2. fıkrasında ise, işçilerin temsil edilmesine ilişkin yapıların, sendikal yaşam ve işçilerin sosyo-mesleki çıkarları ile ilgili bildiri, iletişim, bilgi veya diğer metinleri işyerinde uygun bir yere asma ve bunları işverence istihdam edilen tüm tele çalışanlar için e-posta (bir e-posta dağıtım listesiyle) aracılığıyla dağıtma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Ayrıca, ilgili maddenin 3. fıkrasında da yine söz konusu hükümlerin ihlâlinin de ciddi bir idari suç teşkil edeceği hükmüne yer verilmiştir.

Tarafların, iş sözleşmesine ve toplu iş sözleşmesine sendikal faaliyetlerin bilgi ve iletişim teknolojileriyle yürütülmesine ilişkin hüküm koymaları mümkün olsa da

²⁰⁸² **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 195; **DULAY**, s. 272; **GÜNAY**, s. 411.

²⁰⁸³ Bu düzenleme ile iş sağlığı ve önlemleri kapsamında uzaktan çalışanın yalıtılmışlık, ruhsal ve psikolojik sorunlarının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. **TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA**, s. 1532.

bunların mevcut kanun hükümleriyle getirilen düzenlemelere aykırı olmaması gerekir. Bu sebeple doktrinde, tele çalışanın işçi sendikasının genel kurul toplantısına bilgi ve teknoloji aracılığıyla elektronik ortamda katılamayacağı ve oyunu elektronik postayla kullanamayacağı ileri sürülmüştür²⁰⁸⁴. Zira 6356 sayılı Kanunun genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esasları düzenleyen 14. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, *“Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili kuruluş veya şubeye verir. İlgili kuruluş onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce kuruluş merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi üç gündür.”*. İlgili maddenin 7. fıkrası uyarıncaysa, *“Listede adı bulunanlar, resmî kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanır. Oy, sandık kurulu başkanı tarafından adayları gösteren ve seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır.”*. Görüldüğü gibi, ilgili yasal düzenlemelerde genel kurul seçimlerinin fiziki ortamda yapılacağı esas alınmıştır. Buna karşılık, yine söz konusu görüşü paylaşan bir kısım yazara göre, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun²⁰⁸⁵ 1527. maddesinde yer alan ve sermaye ortaklıklarında genel kurul toplantısının elektronik ortamda yapılmasına cevaz veren düzenlemeye benzer bir düzenlemeye, 6356 sayılı Kanun kapsamında da yer verilmesi isabetli olacaktır²⁰⁸⁶. Zira bu şekilde bir düzenlemeye yer verilmesi durumunda, genel kurul toplantısını elektronik ortamda gerçekleştirebilecek olan ve bünyesinde tele çalışanları da barındıran bir sendika, sendika içi demokrasiyi sağlamış

²⁰⁸⁴ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 195; **DULAY**, s. 272; **GÜNAY**, s. 411-412. Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay’a göre, uzaktan çalışanların sendika genel kurullarına katılımını kolaylaştırıcı adımlar atılması isabetli olacaktır. **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1723. Kandemir, mevcut hukuki düzenlemeler karşısında tele çalışanın genel kurul toplantısına elektronik ortamda katılamayacağını ileri sürmüştür. Buna karşın, yazar, çalışmamızın ileriki bölümlerinde görüleceği üzere grev oylamasının elektronik ortamda yapılabileceğini ancak buna olanak tanıyan yasal bir düzenleme bulunmadığını ifade etmiştir. Kanımızca, grev oylamasının elektronik ortamda yapılabileceğinin kabulü gibi, genel kurulda yapılacak seçimlerin de elektronik ortamda yapılabileceğinin kabulü isabetli olacaktır. Zira iki oylamanın (seçimin) de fiziki ortamda yapılacağı esas alınmış olmakla birlikte, aralarında ikisinin de uzaktan çalışanlara özgü olarak elektronik ortamda yapılabileceğine ilişkin bir düzenleme getirilmesini engelleyici büyüklükte bir fark yoktur.

²⁰⁸⁵ 13.01.2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (RG. 14.02.2011-S.27846).

²⁰⁸⁶ **DULAY**, s. 272-273; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1719. 6102 sayılı Kanunun 1527. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, *“Şirket sözleşmesinde veya esas sözleşmede düzenlenmiş olması şartıyla, sermaye şirketlerinde yönetim kurulu ve müdürler kurulu tamamen elektronik ortamda yapılabileceği gibi, bazı üyelerin fiziken mevcut bulundukları bir toplantıya bir kısım üyelerin elektronik ortamda katılması yoluyla da icra edilebilir. Bu hâllerde Kanunda veya şirket sözleşmesinde ve esas sözleşmede öngörülen toplantı ile karar nisaplarına ilişkin hükümler aynen uygulanır.”*.

ve genel kurula katılımı arttırmış olacaktır²⁰⁸⁷. Hatta, bu imkânın tüm sendikalara tanınması durumunda, bünyesinde uzaktan çalışan barındırmayan sendikalar dahi genel kurul masraflarını asgari düzeyde tutmak amacıyla genel kurullarını elektronik ortamda yapmayı tercih edebileceklerdir²⁰⁸⁸.

3. Siber Sendikacılık

Hukukumuzda, tele çalışanın sendikal faaliyette bulunmasını kolaylaştırıcı yasal düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu doğrultuda, atipik çalışma modelleriyle çalışanların sendikal haklarını kullanmasını kolaylaştırıcı bir yöntem olan “*siber sendikacılık*” kavramının üzerinde durulması gerekmektedir. Zira tele çalışanın BİT araçlarını kullanarak sendikal faaliyette bulunabileceğinin kabulü, geleneksel sendikacılığın yerine yeni sendikal model arayışlarını gündeme getirmektedir. Diğer bir ifadeyle, sendikal hareketlerin de bu araçların sağladığı iletişim imkânlarını dikkate alarak yeniden yapılanmaya gitmesi bir zorunluluk teşkil etmektedir²⁰⁸⁹.

Yaşanan teknolojik gelişmeler doğrultusunda günümüzde “*siber sendika*” kavramının daha fazla söz konusu olması kaçınılmaz bir durumdur. Zira bilgi ve iletişim teknolojileri, sendikaları hâlihazırda büyük ölçüde etkilemiştir ve sendika faaliyetlerinin yürütülme şeklini daha fazla etkileme konusunda önemli bir potansiyel taşımaktadır. Birçok sendika, çeşitli amaçlar için web sayfası oluşturmuş ve e-posta ile faks kullanımı neredeyse telefon kullanımı kadar sık, hatta bazı uygulamalarda telefon kullanımından da daha yaygın hale gelmiştir.²⁰⁹⁰

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen söz konusu gelişmeler doğrultusunda ortaya çıkan siber sendika kavramı, kısaca sendikalar tarafından teknolojinin sağladığı imkânlar kullanılarak yürütülen etkinlikler ve mücadeleler

²⁰⁸⁷ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1719.

²⁰⁸⁸ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1719.

²⁰⁸⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 196.

²⁰⁹⁰ FIORTIO, Jack/JARLEY, Paul/DELANEY, John Thomas/KOLODINSKY, Robert W., “Unions and Information Technology: From Luddites to Cyberunions?”, Labor Studies Journal, 24 (4), 2000, s. 3.

bütünü ifade etmektedir²⁰⁹¹. Siber sendikalar, “*internet sendikacılığı*” veya “*sanal sendikacılık*” olarak da adlandırılmakta olup, bu sendikalarda bütün faaliyetler internet aracılığıyla yürütülmektedir²⁰⁹². Söz konusu sendikalar, yeni iletişim ve bilgi teknolojileri vasıtasıyla, örneğin internet üzerinden örgütlenmekte, kampanyalar oluşturmakta, web siteleri aracılığıyla üyelerini toplu pazarlıklar ve grev konularında bilgilendirmekte, üyeleriyle ilişkilerini geliştirmekte ve toplu pazarlık anlaşmaları ile politik çalışmalar yapabilmektedirler²⁰⁹³. Siber sendikacılık sayesinde sendikalar, iletişim teknolojileri aracılığıyla, üyelerine çalışma koşulları ve üyelik aidatları gibi konularda ücretsiz bilgi verebilecek ve üyeleriyle hızlı bir iletişim kurabileceklerdir²⁰⁹⁴. Yine bu sayede, kolektif çıkar birliğine ilişkin tehlikeler günümüzde facebook ve twitter gibi sosyal iletişim ağları üzerinden kurulan bağlantılarla giderilebilecek olup, tele çalışanların sendikal örgütlenmeleri daha kolay gerçekleşebilecektir²⁰⁹⁵.

Siber sendikacılık, iş görme ediminin bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla ifa edildiği tele çalışma modeliyle çalışanlara, sendikal haklardan işverenin işyerinde çalışan diğer işçilerle eşit şekilde yararlanma olanağı sunmaktadır. Tele çalışanlar, bu çerçevede sendikal faaliyetleri yürütmek amacıyla kendilerine tahsis edilen iş araç ve gereçlerini kullanabileceklerdir. Yukarıda ele aldığımız tele çalışanın kendisine tahsis edilen telefon, e-posta, bilgisayar veya internet bağlantısı gibi iletişim araçlarını işçi temsilcisiyle görüşmek için kullanmasının, kullanım kısıtlamalarını ihlâl ettiği veya kişisel amaçla kullandığı şeklinde yorumlanamayacağı görüşü, tele çalışanın bu araçları sendikal faaliyette bulunmak amacıyla kullanması bakımından da geçerlidir²⁰⁹⁶. Ancak, bu kullanım hakkı sınırsız değildir. Zira iş araç ve gereçlerinin mesleki amaçla kullanılması esas olduğundan, tele çalışanın bunları mesleki amaç

²⁰⁹¹ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 196-197.

²⁰⁹² **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 197; **DULAY**, s. 273; **GÜNAY**, s. 412; **ŞENKAL, Abdulkadir**, “İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı)”, Çimento İşveren Dergisi, C. 17, S. 1, 2003, s. 35. Siber sendikacılık kavramına ilişkin detaylı bilgi için bkz. **AYBAS, Meryem/DÜNDAR, Gönen/YILMAZ, Serap**, “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Sendikacılık: İşçi ve İşveren Sendikalarının Bilişim Teknolojileri ve Sanal Sendikacılık Uygulamalarına Bakış Açısı”, Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü, C. 25, S. 76, 2014, s. 6-7.

²⁰⁹³ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 196; **DULAY**, s. 273; **GÜNAY**, s. 412.

²⁰⁹⁴ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 197; **DULAY**, s. 273.

²⁰⁹⁵ **ALP**, Tele Çalışma, dn. 140, s. 240.

²⁰⁹⁶ İlgili görüş için bkz. Böl. 3, Kıs. I, Baş. (A), Alt Baş. (2, c).

dışında sendikal faaliyette bulunmak amacıyla kullanması işverenin iznine tabidir²⁰⁹⁷. Bununla beraber, işverenin bu konuda mutlak bir yasak getirmesi, anayasal güvenceye sahip sendikal faaliyette bulunma hakkının özüne dokunacak ve bu hakkın işverence ortadan kaldırılması sonucunu doğuracak olduğundan, bu biçimde bir yasak kanaatimizce geçersiz kabul edilmelidir²⁰⁹⁸. Bu bakımdan, tele çalışma sözleşmesi kurulurken tarafların iş görme edimi için tahsis edilen BİT araçlarının sendikal amaçlarla kullanılabileceği ve bu kullanımın ölçüleri konusunda anlaşacakları yönünde bir hükmün Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine eklenmesi isabetli olacaktır.

Siber sendikacılık kapsamında tele çalışanın sendikal faaliyet hakkını kullanırken bilgi ve iletişim teknolojilerini sınırsız biçimde kullanamayacağını yukarıda belirtmiştik. Bu çerçevede, hukukumuzda geçerli olan sendika çokluğu ilkesi de gözetilerek yapılacak sendikal faaliyetlerin eşitlik ilkesini zedeleyici ve sendika özgürlüğünün dayandığı karşılıklı dengeyi, işyerindeki çalışma barışını ve işyeri düzenini, işyerinin itibarını ve verimi düşürücü nitelikte olmaması gerekir. Bu bakımdan, tele çalışana tahsis edilen BİT araçlarının (örneğin, bilgisayarların) teknik kapasitesi, sendikaların internet adreslerinden dosya indirilemeyeceği veya indirilebilecekse de bunun kaplayacağı alan, elektronik postaların ne ölçüde kullanılabileceği gibi hususlar dikkate alınmalıdır²⁰⁹⁹.

Ayrıca, tele çalışan bu araçları kullanırken işverenin ve işyerinin gizliliğini ihlâl etmemeye özen göstermelidir²¹⁰⁰.

II. Toplu İş Sözleşmesi Bakımından Tele Çalışma

A. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesi bakımından tele çalışma modelinin gösterdiği özellikleri incelemeden önce, toplu iş sözleşmesinin neyi ifade ettiğini kısaca belirtmek gerekir. Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere yazılı olarak yapılan ve tarafların karşılıklı hak ve borçları ile

²⁰⁹⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 197; DULAY, s. 273.

²⁰⁹⁸ Aynı yönde bkz. KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 197; DULAY, s. 273-274.

²⁰⁹⁹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 197; DULAY, s. 274.

²¹⁰⁰ DULAY, s. 274; GÜNAY, s. 412.

sözleşmenin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilen bir sözleşmedir²¹⁰¹.

Toplu iş sözleşmesi, 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının (h) bendinde, *“iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme”* şeklinde tanımlanmıştır.

B. Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Bakımından Tele Çalışma

Alman Hukukunda, hukukumuzdaki uygulamaya benzer şekilde, toplu iş sözleşmesi, bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası veya işveren sendikasına üye olmayan işveren ile yapılan özel hukuk sözleşmesi olarak kabul edilmektedir²¹⁰². Buna göre, serbest meslek sahipleri (bağımsız çalışanlar) hariç olmak üzere, tüm tele çalışanlar kendilerini örgütleme ve tele çalışma sözleşmelerinin koşullarını toplu sözleşme ile belirleme imkanına sahiptirler²¹⁰³. Şunu da belirtelim ki, Alman Hukukunda hukukumuzdan farklı olarak işyerinde sadece tek bir toplu iş sözleşmesi imzalanması sınırlaması bulunmamaktadır. Farklı çalışan grupları için farklı toplu iş sözleşmeleri yapılması mümkündür²¹⁰⁴.

Alman Hukukunda yirmi yıldan bu yana, uzaktan çalışanlar bakımından ayrı toplu iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Deutsche Telekom AG ve bağlı kuruluşu T-Mobile ile Verdi ile yapılan tele çalışmanın başlatılmasına ilişkin ilk Alman toplu

²¹⁰¹ **CANBOLAT, Talat**, 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, Beta, 2013, s. 26-27; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz**, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul, Vedat, 2018, s. 11. Toplu iş sözleşmelerinin işçi-işveren ilişkilerinde başvurulacak başlıca kaynak durumuna gelmekte olduğuna ilişkin görüşü için ayrıca bkz. **EKMEKÇİ**, Toplu İş, s. 267.

²¹⁰² **RICHARDI, Reinhard/BAYREUTHER, Frank**, Kollektives Arbeitsrecht, 3. Auflage, München, Franz Vahlen, 2016, § 4, Rn. 1.

²¹⁰³ **KAUMANN**, s. 44.

²¹⁰⁴ Alman Hukukunda işveren (6356 sayılı Kanun anlamında bir işletme oluşturan) aynı işkolundaki birden fazla işyeri için ayrı ayrı sözleşmeler yapabileceği gibi, bir işyerinde sadece işçilerin bir kısmını kapsayan toplu iş sözleşmesi yapılması da mümkündür. Bu durumda hukukumuzdan farklı olarak, işyerindeki toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalan işçiler için bir başka sözleşme imzalanması dahi mümkündür. **KABAKCI, Mahmut**, “Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Teklik İlkesine Etkileri”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukukuna Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.)**, **Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 457-458.

sözleşmesi²¹⁰⁵, bu bakımdan yol gösterici bir toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir²¹⁰⁶. Alman Hukukunda uzaktan çalışmaya ilişkin olarak yapılan söz konusu toplu iş sözleşmelerinde genel olarak, işçinin çalışma süresinin belirlenmesi, iş araç ve malzemelerinin sağlanması, işyeri dışında çalıştığı mekânda iş sağlığı ve güvenliği bakımından uygun bir çalışma ortamının oluşturulması gibi konulara yer verilmektedir²¹⁰⁷.

Hukukumuzda ise toplu iş sözleşmesi akdedebilmek için aranan başlıca iki koşul, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olmaktır. Ehliyet toplu iş sözleşmesi akdetmek için yeterli olmayıp, ayrıca toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine de sahip olmak gerekir²¹⁰⁸. Diğer bir ifadeyle ehliyet, yetkinin ön koşuludur²¹⁰⁹. Ehliyet, toplu iş sözleşmesi tarafı olma hakkını ifade eder²¹¹⁰. Alman Hukukunda olduğu gibi hukukumuzda da toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olanlar, işçi sendikası, işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren olarak kabul edilmiştir²¹¹¹.

Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip işçi ya da işveren sendikalarından toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için aranan şartlar, toplu iş sözleşmesi yetkisi olarak kabul edilir²¹¹². 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.*”. Hukukumuzda, yüzde birlik

²¹⁰⁵ Deutsche Telekom AG, ilk üç yıllık pilot uygulamanın ardından karma (dönüşümlü) tele çalışmayı resmi bir iş (zaman) düzenleme yöntemi olarak uygulamaya koymuştur. Böylece, Almanya’da bu kavram ilk kez bir toplu sözleşmeye dayandırılmıştır. **SEGER, Mario**, Alternierende Telearbeit-Flexible Grenzen, Charakter, Konditionen und Effekte eines modernisierenden Arbeitszeitmodells, Darmstadt, 2005, s. 17, <https://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/535/1/ATFG2005.pdf> (E.T. 20.04.2023).

²¹⁰⁶ **KAMUANNIS**, s. 45.

²¹⁰⁷ **BAYSAL, TİS**, s. 495.

²¹⁰⁸ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 198.

²¹⁰⁹ **GÜNAY**, s. 414.

²¹¹⁰ **ŞAHLANAN**, s. 348; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 381; **AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK**, s. 178; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 595.

²¹¹¹ **ŞAHLANAN**, s. 349; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 198; **AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK**, s. 178; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 595-596. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti olmayan tarafla yapılan toplu iş sözleşmesi ise butlan olup, hüküm doğurmayacaktır. **BASBUĞ/YÜCEL BODUR**, s. 319.

²¹¹² **ŞAHLANAN**, s. 353; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 198; **AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK**, s. 181.

işkolu barajı şartı, toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için aranan asli şarttır²¹¹³. Ancak, toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için, ilgili kanun hükmünde öngörülen işkolu barajının yanı sıra ünite (işyeri/işletme) barajının da sağlanması gerekmektedir²¹¹⁴. Ünite barajı ise işyerleri için salt çoğunluk, işletmeler için ise yüzde kırk çoğunluk olarak belirlenmiştir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır. (m. 41/2)

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için aranan bu çifte koşulun belirlenmesinde tele çalışanların da dikkate alınmasının gerekip gerekmediği, üzerinde durulması gereken konulardan biridir. Doktrinde, 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesinde yetkiye ilişkin 41. maddesi doğrultusunda, tele çalışanların da aranan işçi sayılarının hesabına dâhil edileceği ifade edilmiştir²¹¹⁵. Yukarıda yapılan tele çalışanın üye olacağı sendikaya ilişkin açıklamalar doğrultusunda, kanımızca da yüzde birlik işkolu barajının tespitinde tele çalışanların da dikkate alınacağı açıktır²¹¹⁶. Tartışma konusu olan husus ise, ilgili Kanun maddesinde yer alan “*toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler*” ifadesi sonucunda tele çalışanın ünite (işyeri/işletme) barajının tespitinde dikkate alınıp alınmayacağıdır.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, yetki tespiti bakımından ilgili kanun maddesini lafzi olarak yorumlamak ve yalnızca başvuru tarihinde işyerinde *fiilen* çalışmakta olan işçileri dikkate almak, hükmün amacına aykırı düşecektir²¹¹⁷. “*İşyerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler*” ifadesi, işçinin mekânsal olarak işyerinde çalışmasını değil, o işyerine veya işverene *bağlı olarak ve o iş organizasyonu kapsamında* çalışıyor olmasını ifade etmektedir²¹¹⁸. Ayrıca, çoğunluk tespiti yapılırken ilgili Kanun maddesinde iş sözleşmesinin türü bakımından herhangi bir ayrıma da yer vermediğinden, işverene iş sözleşmesi ile bağlı olmayı esas almak gerekir²¹¹⁹. Diğer bir ifadeyle, işçinin iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli, kısmi veya tam süreli olduğuna, yapılan çalışmanın mevsimlik çalışma, çağrı üzerine

²¹¹³ AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 185.

²¹¹⁴ İşkolu barajı ve ünite barajı hakkında detaylı bilgi için AKYİĞİT, Toplu İş, s. 378 vd.

²¹¹⁵ AYDINÖZ, s. 229; BOZKURT, s. 65; GÜVEN, s. 76.

²¹¹⁶ Aynı yönde bkz. GERÇEK, s. 52; YILDIRIM, s. 192. Tele çalışanın sendika üyeliği için bkz. Böl. 3, Kıs. I, Baş. (A), Alt Baş. (1).

²¹¹⁷ DULAY, s. 280.

²¹¹⁸ AYDINÖZ, s. 229.

²¹¹⁹ AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 187; KANDEMİR, Tele çalışma, s. 199-200; ŞANLI, s. 76; GERÇEK, s. 52.

çalışma veya uzaktan çalışma olduğuna ya da işçinin işyeri içinde veya işyeri dışında çalıştığına bakılmaksızın, yetki tespitinde iş sözleşmesi ile işverene bağlı olan bütün işçileri dikkate almak gerekir²¹²⁰. Aksi hâlde yani yetki tespiti bakımından işyerinde fiili çalışmanın aranması durumunda, evde çalışanlar ve tele çalışanların yanı sıra iş sözleşmesi askıda olan ya da izinli olduğu için işyeri dışında bulunan işçilerin de yalnızca yetki tespiti yapılırken işyerinde fiilen çalışmıyor olmaları gerekçesiyle yetki tespitinde dikkate alınmamaları gerekir²¹²¹. Ancak, söz konusu işçilerin bu sebeple işyerinin işçisi olmaktan mahrum kalması gibi sonuç, hukuk sistemimiz bakımından kabul edilemez²¹²². Açıklanan sebeplerle, yetki tespiti sırasında iş görürken gerçekleştirmiş olduğu veri akışı dikkate alınarak işverene bağlı olduğu belirlenen tele çalışanların da yetki tespiti için aranan çoğunlukta dikkate alınması gerekmektedir²¹²³.

Çerçeve Anlaşmanın 11. maddesinin 2. fıkrasında da tele çalışanların Avrupa yasaları ve ulusal yasalara, toplu sözleşmelere veya uygulamalara göre işçi temsilciliğine ilişkin kurumlar için aranan baraj hesaplamalarına dâhil edileceği düzenlenmiştir²¹²⁴. Yine Çerçeve Anlaşmadaki düzenlemeye paralel olarak, Lüksemburg'da imzalanan 20.10.2020 tarihli tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesinin tele çalışanların işyerinde çalışanlarla toplu iş hukukundan doğan aynı haklara sahip olduğunu düzenleyen 12. maddesinde, bunların işçi temsilciliği için gerekli barajları belirleyen hesaplamalara da dâhil edilecekleri ifade edilmiştir. Söz konusu düzenlemeler yalnızca tele çalışanların toplu hak mücadelesi bakımından değil, bu işçilerin sendikalarca kabul edilip, kendilerine yönelik politikalar geliştirilmesi ve faaliyetler yapılması bakımından da teşvik edici olmuştur²¹²⁵.

²¹²⁰ **EKMEKÇİ**, Toplu İş, s. 317-318; **ÇELİK, Nuri**, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Sendika Üye Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar”, Kamu-İş, C. 4, S. 1, 1995, s. 11-13; **GÜNAY**, s. 415; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1720; **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 274-275; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 598.

²¹²¹ **DULAY**, s. 280.

²¹²² **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 200.

²¹²³ **ALP**, Tele Çalışma, s. 840; **AYDINÖZ**, s. 229; **YILDIRIM**, s. 192-193; **YÖNT**, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023).

²¹²⁴ İlgili düzenlemenin evde çalışanlar için de geçerli olması gerektiğine yönelik görüşü için bkz. **DULAY**, s. 280.

²¹²⁵ **AYDINÖZ**, s. 228-229.

C. Tele Çalışanların Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

1. Genel Olarak

Toplu iş sözleşmesinden kural olarak toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyeleri yararlanır²¹²⁶. Buna karşılık, dayanışma aidatı ödemek (m. 39/4), sendikanın yazılı onayı (m. 26/4) ve teşmil (m. 40) gibi uygulamalarla toplu iş sözleşmesinden taraf sendikaya üye olmayanların yararlanmasına da imkân tanınmıştır²¹²⁷. 6356 sayılı Kanunda, taraf işçi sendikası üyelerinin hangi tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı da düzenlenmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar. Dayanışma aidatı ödemek yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlananlar için ise toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarına ilişkin başlangıç tarihi, yararlanmaya ilişkin talep tarihidir.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek bakımından iş sözleşmesiyle çalışmak ve kural olarak taraf sendikaya üye olmak esastır²¹²⁸. Daha önce de ifade edildiği gibi, 6356 sayılı Kanun m. 2/3 uyarınca işçi kavramı, 4857 sayılı Kanunda tanımlandığı gibi kabul edilmiş, ancak iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de 6356 sayılı Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılmıştır.

Tele çalışanın taraf sendika üyesi olması durumunda, toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği açıktır²¹²⁹. Taraf sendikaya üye olmayan bir tele çalışan ise, yukarıda ele aldığımız ilgili diğer yöntemler (dayanışma aidatı, sendikanın yazılı onayı ve teşmil) aracılığıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağına sahiptir²¹³⁰. Zira

²¹²⁶ ŞAHLANAN, s. 431; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, TİS, s. 255.

²¹²⁷ Bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1057 vd.

²¹²⁸ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 201; DULAY, s. 280.

²¹²⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 840; GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 16; GERÇEK, s. 52; GÜVEN, s. 76. Yıldırım'a göre, 6356 sayılı Kanunda uzaktan çalışan işçilere yönelik özel bir hüküm getirilmemiş olmasına karşın, uzaktan çalışma ilişkisinin yalnızca bir iş sözleşmesi türü niteliğini ve uzaktan çalışanın da 4857 sayılı Kanun anlamında işçi sıfatını haiz olması sebebiyle, uzaktan çalışanların her türlü sendikal hakka sahip olduğu (sendika üyesi olma ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanma gibi) ileri sürülebilir. YILDIRIM, s. 77.

²¹³⁰ GÜVEN, s. 76; YILDIRIM, s. 194.

6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı düzenleyen 39. maddesinde, tele çalışanların kapsam dışı tutulduğuna ilişkin bir ifade veya kural yer almamaktadır²¹³¹. Ayrıca, Çerçeve Anlaşmanın 4. maddesinde de tele çalışanların kendilerine uygulanabilir kanun ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinden işyerindeki diğer işçilerle eşit haklara sahip olarak yararlanacakları ve tele çalışmanın özelliklerini dikkate almak için özel tamamlayıcı bireysel veya toplu sözleşmeler gerekebileceği ifade edilmiştir. İlgili Anlaşma hükmü doğrultusunda, tele çalışana iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ilgili ek haklar tanınabilecektir²¹³². Buna karşın, Çerçeve Anlaşmada yalnız tele çalışanlara özgü, diğer bir ifadeyle yalnız tele çalışanları kapsayıcı bir toplu iş sözleşmesi yapılması öngörülmemiştir. Bu bakımdan, tele çalışanların da işverenin işçisi sıfatını haiz olmaları sebebiyle yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarının olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Tele çalışanın akdedilen toplu iş sözleşmesinden ne şekilde bilgi sahibi olabileceği ise cevaplanması gereken bir başka sorudur. Zira 6356 sayılı Kanunun 48. maddesinin 2. fıkrasında, işverenin toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir²¹³³. Tele çalışanların, geleneksel anlamdaki işyeri dışında iş gördüğü göz önüne alındığında, en azından çalışmasının tamamı uzaktan çalışma biçiminde gerçekleşenler bakımından, işverene getirilen bu yükümlülüğün tele çalışanlar bakımından bir anlam ifade etmeyeceği ortadadır. Bu konuya ilişkin olarak işverene, akdedilen toplu iş sözleşmelerinin ve ilgili Kanun maddesinde sayılan kararların birer örneğini tele çalışanlara elektronik posta yoluyla iletmesine yönelik bir yükümlülüğün getirilmesi isabetli olacaktır²¹³⁴.

²¹³¹ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1720. Evde çalışanlar hakkında benzer yönde görüş için bkz. **DULAY**, s. 280-281.

²¹³² **DULAY**, s. 281.

²¹³³ Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 63. maddesinde de aynı yükümlülük düzenlenmiş idi. Ancak 6356 sayılı Kanun toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin mahkeme kararlarını da kapsamına alarak işverene getirilen bu yükümlülüğü genişletmiştir. **SAHLANAN**, dn. 594, s. 411. Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay'a göre, 2822 sayılı Kanunda bu yükümlülüğü ihlâl eden işveren için idari para cezası öngörülmüş iken, 6356 sayılı Kanunda bu duruma yönelik herhangi bir cezanın öngörülmemiş olması isabetsizdir. **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1720-1721.

²¹³⁴ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1720-1721; **GERÇEK**, s. 51.

Görüldüğü üzere ne toplu iş mevzuatımızda ne de Çerçeve Anlaşmada tele çalışanın toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını engelleyecek bir hüküm vardır. Ayrıca, toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarına ilişkin olarak, iş sözleşmesinin değişik türleriyle çalışan işçiler arasında ayırım yapmayı gerektiren haklı bir neden de bulunmamaktadır²¹³⁵. Tüm bu ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelere karşın uygulamada ortaya çıkan en önemli sorun, toplu iş sözleşmelerinin tipik iş sözleşmeleri esas alınarak şekillendirilmesi ve bunun sonucunda toplu iş sözleşmelerinin çoğunluğunda atipik çalışma biçimlerine ilişkin hükümlere yer verilmemesidir²¹³⁶. Tele çalışanlar ile diğer işçiler arasındaki eşitliğin sağlanması ve tele çalışmanın niteliğinden doğan sorunlara çözüm bulunması amacıyla yapılan yasal düzenlemelerin yanı sıra toplu iş sözleşmelerinde de tele çalışma biçimine ilişkin özel düzenlemelere yer verilmelidir. Ancak, işçi sendikalarının tele çalışma ve evde çalışma gibi uzaktan çalışma modellerine çekinceyle yaklaştığı bilinmektedir²¹³⁷. Bu nedenle, tele çalışanların toplu iş sözleşmesiyle kapsam dışı bırakılıp bırakılamayacağı ve tele çalışmanın toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle yasaklanıp yasaklanamayacağı konuları özel olarak ele alınmalıdır.

2. Tele Çalışanların Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı Dışında Bırakılması

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için aranan koşulları yerine getiren tele çalışan, toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa veya toplu iş sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa kural olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır. Tele çalışanın toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının özel olarak düzenlenmemiş olması, buna engel teşkil etmeyecektir. Ancak burada tartışma konusu olan husus, toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle tele çalışanların kapsam dışı bırakılmasının mümkün olup olmadığıdır.

Kapsam dışılık ya bir kanun hükmü gereği ya da toplu iş sözleşmesi taraflarının bu sözleşmeye koyacakları bir hükümle, bazı konumdaki işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, onunla bağının gerçekleşmemesi olarak

²¹³⁵ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 202.

²¹³⁶ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 202; DULAY, s. 281.

²¹³⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 204; DULAY, s. 283.

tanımlanmaktadır²¹³⁸. Genellikle müdürler, şefler gibi üst düzey yöneticiler, uzmanlar, mühendisler, avukatlar, genel müdür sekreterleri, hatta bütün büro personeli, teknik ve idari kadrolar yaptıkları iş gereği işverenle yakın ilişkide olduğundan ve uygulamada zaten kendilerine toplu sözleşmenin getirdiği hakların üzerinde haklar sağlandığı kabul edildiğinden kapsam dışı tutulmaktadır²¹³⁹. Belirtmek gerekir ki, kapsam dışı bırakma yalnızca toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin olduğundan, bu kişiler toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanında olmaya devam ederler. Bu sebeple, toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulanma alanındaki tüm işçilere uygulanacak hükümleri, kapsam dışı bırakılan işçilere de uygulanacaktır²¹⁴⁰. Bu kişilerin, sendikaya üyelik veya dayanışma aidatı ödeme yoluyla da toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir²¹⁴¹.

Yargı kararlarında da birtakım personelin bu şekilde kapsam dışı bırakılabileceği kabul edilmiştir²¹⁴². Buna karşılık, bu uygulamanın toplu iş sözleşmesi özerkliğinin²¹⁴³ sınırını aşıp aşmadığına ve geçerli olup olmadığına yönelik olarak doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, kapsam dışı bırakma uygulaması işçinin muvafakatine bağlı olmalıdır²¹⁴⁴. Aksi hâlde, işçinin anayasal

²¹³⁸ AKYİĞİT, Toplu İş, s. 519.

²¹³⁹ ŞAHLANAN, s. 455; SUR, Toplu İlişkiler, s. 369; UŞAN, İş, s. 300; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 251-252; AKTAY, Nizamettin, Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 2000, s. 111; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1065; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 343; ÖZKARACA, Ercüment, Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul, Beta, 2014, s. 115; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 203.

²¹⁴⁰ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, TİS, s. 317.

²¹⁴¹ ŞAHLANAN, s. 455; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 433; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 343; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, TİS, s. 317; EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 429-430; EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul, Yılmaz Ajans, 1996, s. 177; EKMEKÇİ/KORKUSUZ/UĞUR, s. 171-172; ÖZKARACA, s. 115; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 203.

²¹⁴² Yarg. 22. HD, 05.03.2020, E. 2016/29151, K. 2020/4269, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 22. HD, 02.07.2019, E. 2017/18906, K. 2019/14813, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 26.11.2020, E. 2016/23523, K. 2020/17192, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 17.09.2018, E. 2015/21259, K. 2018/15931, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023); Yarg. 9. HD, 25.03.1999, E. 1999/1240, K. 1999/6653, www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023).

²¹⁴³ Toplu iş sözleşmesi özerkliği, “işçi ve işveren taraflarının (sosyal tarafların) karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını kolektif düzeyde serbestçe düzenleme hak ve yetkisini” ifade etmektedir. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 180.

²¹⁴⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1066; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 204; KANDEMİR, Murat, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 39, 2013, s. 193; OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, 3. Baskı, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1984, s. 68; EKMEKÇİ, Düzenleme Yetkisi, s. 190 vd. Akyiğit’e göre, işçinin iradesine önem verilmesi bakımından bu görüş dikkate değerdir. Ancak, bunun bizzat yasayla normal bir işçiye nazaran daha üst düzeyde mali hakları ve konumu olanlara yöneltiminin öngörülmesi isabetli olacaktır. AKYİĞİT, Toplu İş, s. 521. Yönetim düzeyinde yer alsalar dahi bazı işçileri kapsam dışı

olarak güvence altına alınan toplu sözleşme hakkından yoksun bırakılması ve sendikaların üyeleri arasında eşitliğe uyması ilkesini ihlâli söz konusu olacaktır. Zira toplu sözleşme sistemimizde, kapsam dışı bırakılanlar için ayrı bir toplu iş sözleşmesi de yapılmadığından, bu işçiler kapsam dışı bırakılmaları sonucunda anayasal haklarından yoksun kalmaktadırlar²¹⁴⁵. Bu sebeple, ilgili görüşe göre, tele çalışanın toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle kapsam dışı bırakılması, ancak tele çalışanın muvafakatinin alınması hâlinde geçerli olacaktır.

Doktrinde ileri sürülen diğer bir görüşe göreyse, kapsam dışı personel uygulamasına ancak işverenin kapsam dışı bırakılacak personele toplu iş sözleşmesinin üzerinde haklar sağlaması durumunda izin verilmesi gerekmektedir²¹⁴⁶. Diğer bir ifadeyle, kapsam dışı bırakmaya ilişkin hükümler, ücret ortalaması diğer işçilerin üzerinde olan, bu anlamda fiilen aleyhlerine bir durum teşkil etmeyecek işçiler bakımından geçerli sayılmalıdır. Aynı yönde bir başka görüşe göreyse, uygulamada kapsam dışı bırakılan kişilerin, çoğunlukla sendika üyesi olmayan, genel ücret ortalamasının üstünde kalan kişiler olması sebebiyle, bu kişilerin kapsam dışı bırakılmaları fiiliyatta genellikle aleyhlerine bir durum yaratmamaktadır²¹⁴⁷. Zira bu tür hükümler, kapsam dışı bırakılanlara toplu iş sözleşmesinde öngörülenlerin dışında farklı ve üzerinde haklar verildiği takdirde anlam kazanmakta ve geçerli olmaktadır.

Doktrinde yer alan bir başka görüşe göre, kapsam dışı personel uygulamasının herhangi bir hukuki dayanağı bulunmamaktadır²¹⁴⁸. Bu sebeple, bu işçilerin sendika üyesi olmak veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları bertaraf edilemez. Aksi hâlde, dayanağı Anayasa olan toplu sözleşme hakkı ihlâl edilmiş olacaktır. Doktrinde yer alan benzer bir görüş

bırakmanın, toplu iş sözleşmesi hakkına aykırılık oluşturmaya karşın eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz; bu uygulamanın hukuka aykırılığının ise işçiden alınacak onayla giderilebileceği yönünde ayrıca bkz. **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 344

²¹⁴⁵ Alman Hukukunda ise kapsam dışı bırakılan işçilerin, bir başka toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına girmesi mümkündür. **EKMEKÇİ**, Düzenleme Yetkisi, s. 185. Güney Erdoğan'a göre de sözleşme türüne dayalı olarak uzaktan çalışanların toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılması, anayasal bir hak olan toplu iş sözleşmesi hakkına ve 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmelerinin Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içermeyeceğini öngören 33. maddesinin 5. fıkrasına aykırı olup, böyle bir ayırım uluslararası standartlara da uygun değildir. **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 17.

²¹⁴⁶ **EYRENCİ/TASKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 630; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, TİS, s. 319.

²¹⁴⁷ **EKMEKÇİ**, Toplu İş, s. 431.

²¹⁴⁸ **ESENER, Turhan/DEMİR, Ender**, Toplu İş Hukuku, İstanbul, Vedat, 2019, s. 80-81.

uyarıncaysa, toplu iş sözleşmesine konulacak olan bazı işçilerin kapsam dışı bırakılmasına ilişkin bir hüküm, Anayasaya ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olması sebebiyle, kapsam dışı bırakılacak işçilerin muvafakatleri alınsa dahi hükümsüz kabul edilmelidir²¹⁴⁹. Nitekim 6356 sayılı Kanunun 33. maddesinin 5. fıkrasında, toplu iş sözleşmelerinin Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içermeyeceği ifade edilmiştir. Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göreyse, tamamen keyfi ve sübjektif ayrımlar kabul edilemeyecek olmasına karşın, genel olarak taraflar geniş bir özerkliğe sahip olup, istedikleri düzenlemeyi yapmakta ilke olarak serbesttir²¹⁵⁰. Kapsam dışı bırakma yöntemi, bu yöntemi engelleyecek bir hükme yer verilmemiş olması da dikkate alındığında yürürlükteki kanun bakımından geçerli bir yöntem olacaktır²¹⁵¹.

6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı düzenleyen 39. maddesine bakıldığında, uzaktan çalışanları kapsam dışı bırakan bir düzenleme bulunmadığı görülmektedir²¹⁵². Kapsam dışı bırakma uygulamasının daha çok beyaz yakalı olarak adlandırılan çalışanlara yönelik olduğu görülmektedir. Tele çalışanların da genel olarak teknik bilgi ve uzmanlığa sahip kişiler olmaları sebebiyle, beyaz yakalı çalışan grubundan sayılarak kapsam dışı bırakılabilecekleri düşüncesi akıllara gelebilecektir. Ancak bu durumun mutlak olmadığı dikkate alındığında kanaatimizce her tele çalışanı beyaz yakalı işçi olarak değerlendirmek mümkün olmayacaktır. Tele çalışanların kapsam dışı bırakılabileceğinin kabulü hâlinde ise beyaz yakalı yani işverene yakın olmayan tele çalışanlar da dâhil olmak üzere tele çalışma modeliyle çalışan tüm işçilerin kapsam dışı bırakılması söz konusu olabilecektir ki bu durum, kapsam dışı bırakma uygulamasının isabetsiz bir şekilde genişlemesine yol açacaktır. Bu nedenle, kural olarak, tele çalışanların toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılamayacağını kabul etmek yerinde olacaktır.

3. Tele Çalışmanın Toplu İş Sözleşmesi ile Yasaklanması

²¹⁴⁹ **CANBOLAT, Talat**, Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Nuri ÇELİK, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1998, s. 235; **GÜNAY**, s. 417.

²¹⁵⁰ **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 370; **DULAY**, s. 282-283.

²¹⁵¹ **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş, s. 435; **AKYİĞİT**, Toplu İş, s. 521.

²¹⁵² **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1720.

Tele çalışma bakımından ele alınması gereken diğer bir husus, tele çalışmanın toplu iş sözleşmesi ile yasaklanmasının hukuken geçerli olup olmayacağıdır. Zira esnek çalışma biçimlerine çekinceyle yaklaşan sendikalar, tele çalışmaya dayalı istihdamın yasaklanmasına ilişkin hükümleri toplu iş sözleşmelerine koydurtmak suretiyle tele çalışmanın yaygınlaşmasını önlemek isteyebilirler²¹⁵³. Bu yöndeki hükümlerin hukuken geçerliliği bakımından da doktrinde farklı görüşler mevcuttur.

Doktrinde yer alan bir görüş uyarınca, toplu iş sözleşmesine konulan tele çalışmanın yasaklanmasına ilişkin hükümler, toplu iş sözleşmesinin tarafları bakımından bağlayıcı olmayacaktır²¹⁵⁴. Zira Anayasada düzenlenmiş olan çalışma ve sözleşme özgürlüğü, toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle sınırlandırılmaz. Nitekim Anayasanın 48. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir.*”. Ayrıca, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin temel hakların başladığı yerde sona ereceği dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesi özerkliğine dayanılarak böyle bir uygulamaya gidilmesi de kabul edilemeyecektir. Diğer bir ifadeyle, çalışma hakkı da dâhil olmak üzere temel hak ve özgürlüklerin toplu iş sözleşmesiyle sınırlandırılması mümkün değildir²¹⁵⁵. Özetle, toplu iş sözleşmesi özerkliği sınırsız olmayıp, özerkliğin işçi aleyhine kullanılması olanaklı değildir²¹⁵⁶.

Doktrinde yer alan aksi görüşe göreyse, toplu iş sözleşmesine konulacak bu tür yasaklayıcı hükümler geçerli olacaktır. Bu hükümlere rağmen tele çalışma yapılması durumundaysa, tele çalışma sözleşmesinin geçerli kabul edilecek olmasına karşın toplu iş sözleşmesi hükümlerine uymayan işverenin taraf işçi sendikasına karşı hukuki sorumluluğu gündeme gelecektir²¹⁵⁷.

Doktrinde yer alan bir başka görüşe göreyse, 6356 sayılı Kanunda yer alan “*çerçeve sözleşme*” düzenlemesi, tarafların bu şekilde bir belirleme yapıp

²¹⁵³ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 204.

²¹⁵⁴ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 204-205; GÜNAY, s. 417-418; CISTAK, s. 43; YILDIRIM, s. 195. Benzer şekilde, kısmi süreli çalışmanın toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle yasaklanamayacağına ilişkin görüşü için bkz. EYRENCİ, Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul, Mozaik, 1989, s. 76.

²¹⁵⁵ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, TİS, s. 29.

²¹⁵⁶ AKTAY, s. 16-17.

²¹⁵⁷ DULAY, s. 283. Tarafların toplu iş sözleşmesi ile uzaktan çalışmayı yasaklayıcı hükümler düzenlemesinin yalnızca çalışma şekline ilişkin düzenleme ve yasaklamaları teşkil etmekte olduğu ve bu düzenlemelerle çalışma özgürlüğünün ihlâl edildiğinden söz edilemeyeceği yönünde ayrıca bkz. GÜVEN, s. 76-77.

yapamayacağının tespiti bakımından önem arz etmektedir²¹⁵⁸. Çerçeve sözleşme, 6356 sayılı Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde, “*Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme*” şeklinde tanımlanmıştır. İlgili Kanunun “*Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği*” başlıklı 33. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, “*Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.*”. Söz konusu madde hükmünde yer alan istihdam politikaları kavramının neyi ifade ettiği açık olmayıp, çerçeve sözleşmenin içeriğini belirleme yetkisi sözleşme taraflarına tanınmıştır²¹⁵⁹. Tanınan bu yetki doğrultusunda, tarafların, çerçeve sözleşmeyle kendilerine istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri yapabilecekleri konusunda hak verildiğini ileri sürerek toplu iş sözleşmesine koyacakları hükümle tele çalışmanın yapılmasını yasaklayabileceklerini ileri sürmelerinin mümkün olup olmadığı sorusu ortaya çıkmaktadır.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, sosyal tarafların ve işletmelerin istihdam politikaları içinde bulundukları ülkenin istihdam politikasından soyutlanması mümkün değildir²¹⁶⁰. Ülkedeki istihdamın mevcut durumunun tespiti, iyileştirilmesi için kısa ve uzun vadede alınacak önlemler ve buna ilişkin politikaların belirlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulan İstihdam Danışma Kurulu tarafından Ulusal İstihdam Stratejisi çalışmaları yapılmaktadır. Bu çalışmalar ise, çerçeve sözleşmede kararlaştırılabilecek istihdam politikalarına konu olabilecektir.

Doktrinde yer alan diğer bir görüşe göre, Ulusal İstihdam Strateji hedeflerinde işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması bulunmakta olup, bu kapsamda da esnek çalışma modellerinin artırılması söz konusu olacaktır²¹⁶¹. İstihdam politikalarının ulusal istihdam politikasından bağımsız olamayacağı görüşünün kabul edilmesi hâlindeyse, tarafların çerçeve sözleşmede ulusal istihdam politikasına aykırı olarak esnek çalışma modellerini, dolayısıyla tele çalışma modelini yasaklayan bir hüküm

²¹⁵⁸ SEVGİ, Emre, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Ömer EKMEKÇİ, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2014, s. 199 vd.

²¹⁵⁹ CANBOLAT, Düzey ve Türler, s. 170.

²¹⁶⁰ CANBOLAT, Düzey ve Türler, s. 171.

²¹⁶¹ SEVGİ, s. 200.

koyamayacakları sonucuna ulaşılabilir. Ancak, istihdam politikalarının değişiklik gösterme olasılığı dikkate alındığında, esnek çalışma modellerinin uygulanmasının şu an teşvik edilebilmesine karşılık, ileride bu çalışma modellerinin uygulanmaması bir politika olarak benimsenebilir. Bu nedenle, çerçeve sözleşmede Anayasanın 48. maddesi ile güvence altına alınan çalışma ve sözleşme özgürlüğünü zedeleyecek nitelikte hükümler konulmamalıdır²¹⁶²

Kanımızca, öncelikle toplu iş sözleşmesine konulup konulamayacağı tartışma konusu olan tele çalışmanın yasaklanmasına ilişkin hükmün niteliğini açıklamakta fayda vardır. Toplu iş sözleşmesi, normatif (düzenleyici) hükümler ile borç doğurucu hükümlerden oluşmaktadır. Normatif hükümler, toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümlerini ifade etmekte olup, toplu iş sözleşmesinde bulunması zorunlu olan hükümlerdir²¹⁶³. Borç doğurucu hükümler ise, zorunlu olmamasına karşın isterlerse taraflarca toplu iş sözleşmesine konulabilecek olan ve tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin denetimini ve uygulanmasını, uyuşmazlık çıkması hâlinde başvurulacak yolları düzenleyen hükümlerdir²¹⁶⁴. Bu bakımdan tele çalışana iş araç ve malzemelerinin sağlanması, çalışma sürelerinin düzenlenmesi veya tele çalışmaya geçilmesi gibi konuların toplu iş sözleşmesiyle belirlenmesi mümkündür²¹⁶⁵.

Tele çalışmanın yasaklanmasına yönelik olarak toplu iş sözleşmesine konulan bir hükmün, normatif hüküm niteliğinde olacağı açıktır. Nitekim toplu iş sözleşmesinin normatif kısmında yer alan hükümler, iş sözleşmesi kurma zorunluluğuna ilişkin olabileceği gibi iş sözleşmesi yapma yasaklarına da ilişkin olabilir. Örneğin, taraflar toplu iş sözleşmesine belirli işlerde çocukların veya vasıfsız

²¹⁶² Sevgi'ye göre, toplu iş sözleşmelerinde kısmi çalışmaya ilişkin olarak genel bir yasaklamaya yer verilemeyecek olmasına karşın, bu tür sözleşmelerin yapılmasının kısıtlanması sonucunu doğuran (örneğin, belirli bir oranda kısmi süreli işçi istihdam edilebileceği vb.) hükümlere yer verilmesi mümkündür. **SEVGİ**, dn. 726, s. 200. THY A.O. ile Hava-İş Sendikası arasında imzalanan 22. dönem işletme toplu iş sözleşmesinde, "*Kısmi süreli personel sayısı, toplam personelin %5'ini geçemez.*" ifadesi yer almaktaydı. **ÖZKARACA**, dn. 150, s. 63-64.

²¹⁶³ **AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK**, s. 158; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 361; **CANBOLAT**, Düzey ve Türler, s. 27-28; **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş, s. 374-377; **BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR**, s. 314; **GÜNAY**, s. 413-414.

²¹⁶⁴ **AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK**, s. 163; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 361; **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş, s. 377; **BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR**, s. 315; **GÜNAY**, s. 414.

²¹⁶⁵ **DULAY**, s. 278; **GÜNAY**, s. 414.

işçilerin çalıştırılmasını yasaklayan hükümler koyabilirler²¹⁶⁶. Hukukumuzda, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleriyle herhangi bir iş sözleşmesinin yapılmasını yasaklamayı önleyici bir yasal düzenleme de mevcut değildir. Ancak, tarafların geniş bir normatif özerkliğe sahip olmasına karşılık, 6356 sayılı Kanunun 33. maddesinin 5. fıkrası uyarınca toplu iş sözleşmesine konulacak bu tür bir hükmün geçerliliği, Anayasada yer alan çalışma ve sözleşme hürriyetine aykırı olmamasına bağlıdır. Ayrıca, bu yöndeki hükümlerin hukuken geçerliliğinin değerlendirilmesinde, işverenin yönetim hakkı ve girişim özgürlüğü ile işletmeyi verimli çalıştırma hakkının da dikkate alınması gerekir. Diğer bir ifadeyle, işyerinde bulundurulacak iş gücünün niteliklerinin belirlenmesi esasen işverenin girişim özgürlüğünün bir parçası olup, toplu iş sözleşmesindeki iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler işverenin bu özgürlüğünü sınırlayıcı nitelikte olamaz²¹⁶⁷.

Kanaatimize göre, yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda ve toplu iş sözleşmesinde tele çalışmanın yasaklanmasını önleyici herhangi bir yasal düzenleme mevcut olmadığı da dikkate alındığında, tele çalışmayı yasaklayan bir toplu iş sözleşmesi hükmünün hukuken geçerli olduğunu kabul etmek gerekir²¹⁶⁸. Zira toplu iş sözleşmesinin taraflarını teşkil eden işçi sendikası ve işveren sendikasının ya da sendika üyesi olmayan işverenin, bu tür bir hükmü işçilerin menfaatinı düşünerek düzenleyecekleri ve kabul edecekleri açıktır. Öyle ki işverene özellikle de işletmesel giderler bakımından avantaj sağlamakta olan bir istihdam biçiminin yasaklanmasının işverenin kendisi tarafından kabulü, bunu göstermektedir. Tele çalışmayı yasaklayan bir toplu iş sözleşmesi bulunmasına rağmen tele çalışmaya dayalı bir iş sözleşmesinin kurulmuş olması hâlinde ise işverenin normatif hükümlere aykırılığı söz konusu olacak ve işçi sendikası karşısında hukuki sorumluluğu doğacaktır²¹⁶⁹. Zira bir özel hukuk sözleşmesi olması sebebiyle işveren, normatif veya borç doğurucu hüküm

²¹⁶⁶ **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, s. 571; **EKMEKÇİ**, Toplu İş, s. 279. Ülkemizde yapılan toplu iş sözleşmelerinde bu tür hükümlere pek rastlanmamaktadır. Buna karşılık, Türk Hukukundan farklı olarak Alman Hukukunda toplu iş sözleşmelerinde belirli işlerde bazı işçilerin (örneğin, kadın, küçük, vasıfsız işçilerin) hiçbir şekilde ya da belirli bir oranı geçecek şekilde çalıştırılmayacaklarına ilişkin hükümler kararlaştırılmaktadır. **CANBOLAT**, Düzey ve Türler, s. 33; **ÖZKARACA**, s. 63.

²¹⁶⁷ **EKMEKÇİ**, Toplu İş, s. 279.

²¹⁶⁸ Dulay'a göre, kapsam dışı bırakmaya ilişkin düzenlemelerin bu konuda da uygulama alanı bulabileceği dikkate alındığında tarafların takdir yetkisine dayanarak tele çalışmayı yasaklayabilecekleri sonucuna varılmaktadır. **DULAY**, s. 283.

²¹⁶⁹ Evde çalışmanın toplu iş sözleşmesiyle yasaklanmasına karşın buna riayet etmeyen işveren bakımından da benzer yönde sonuç doğacağına yönelik görüşü için bkz. **DULAY**, s. 283.

niteliğinde olması önem taşımaksızın, yürürlüğü süresince toplu iş sözleşmesinin hükümleriyle bağlı olacaktır²¹⁷⁰. Ayrıca toplu iş sözleşmesindeki yasağa rağmen tele çalışma sözleşmesinin yapılması durumunda, iş sözleşmesinin geçersizliğinin kural olarak ileriye etkili sonuç doğurması karşısında, geçersizliği tespit edilinceye kadar yasağa rağmen yapılmış olan bu tele çalışma sözleşmesinin de hüküm ve sonuç doğuracağı kabul edilmelidir²¹⁷¹.

III. Grev ve Lokavt Bakımından Tele Çalışanların Durumu

A. Genel Olarak

İşçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklar, genel olarak iş uyuşmazlığı olarak tanımlanabilir²¹⁷². Tarafların iş mücadelesi ile istedikleri amaca ulaşmak için kullandığı araçlara ise, “iş mücadelesi araçları”, “iş mücadelesi silahları” veya “mücadeleci çözüm araçları” denir²¹⁷³. Nitekim toplu iş ilişkilerinde arabuluculuk, uzlaştırma ya da tahkim gibi barışçı çözüm yollarının yanı sıra söz konusu iş mücadelesi araçlarının kullanımını gerektiren kavgacı çözüm yolları da bulunmaktadır²¹⁷⁴. İşçiler ve işverenler arasında çıkan toplu iş uyuşmazlıklarında temel iki iş mücadelesi aracını ise “grev hakkı” ve “lokavt” teşkil eder²¹⁷⁵. Grev işçinin, lokavt da işverenin iş mücadelesi aracı olup, işçi ve işverenler tarafından bunlar dışında kullanılan iş mücadelesi araçları da bulunmaktadır²¹⁷⁶. Ancak, hak grevi

²¹⁷⁰ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 346. İşverenin toplu iş sözleşmesinin iş (hizmet) sözleşmesini etkileyen normatif (düzenleyici) hükümlerine riayet etmek zorunda olduğu gibi, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlandırıcı (Borçlar Hukukuna ilişkin) hükümlerin getirdiği yükümlülöklere de uyması gerektiğı yönünde ayrıca bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 419.

²¹⁷¹ TBK m. 394/2: “Geçersizliğı sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.”. İlgili düzenleme ile iş sözleşmelerinde geçersizliğı ileriye etkili olacağına ilişkin görüşün, isabetli bir şekilde, pozitif dayanağı kavuşturulduğu yönünde ayrıca bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 296.

²¹⁷² EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 651.

²¹⁷³ AKYİĞİT, Toplu İş, s. 584; KABAKCI, Mahmut, Grev ve Lokavt, İstanbul, EMO, 2004, s. 17; MANAV ÖZDEMİR, Eda, “İş Mücadelesi ve İş Mücadelesi Araçlarının Kullanımında Uygulanması Gereken Temel İlkeler”, Prof. Dr. Savaş TAŞKENT’e Armağan, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 712.

²¹⁷⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 381 vd.

²¹⁷⁵ Anayasa grevi hak olarak nitelendirmiş fakat lokavt için hak terimini kullanmamıştır. Bu durum, hukukumuzda lokavtın saldırı değil, savunma lokavtı olarak kabul edildiğini gösterir. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 663.

²¹⁷⁶ MANAV ÖZDEMİR, İş Mücadelesi, s. 709.

ve toplu eylem gibi diğer iş mücadelesi araçlarının hukuka uygun olup olmadığı ve kanunen grev teşkil edip etmediği doktrinde ve yargı kararlarında tartışmalı olduğu için çalışmamızda yalnızca tele çalışanın grev hakkı ve lokavta maruz kalması konuları ele alınmıştır.

B. Tele Çalışmada Grev Hakkı

1. Tele Çalışanın Grev Hakkını Kullanması

Tele çalışanlara ilişkin grev ve lokavt uygulaması bakımından iş mevzuatımızda özel bir düzenleme bulunmamaktadır²¹⁷⁷. Bu nedenle, konuya ilişkin olarak 6356 sayılı Kanun kapsamında yer alan genel düzenlemelere bakılması gerekmektedir.

Hukukumuzda, grev hakkı, dayanağını Anayasada bulan hem temel hem de sosyo-ekonomik bir haktır²¹⁷⁸. Anayasanın 54. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması hâlinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmamasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.*”. Grev kavramı ise, 6356 sayılı Kanunun 58. maddesinde tanımlanmıştır. Bu maddenin 1. fıkrası uyarınca, “*İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.*”. Söz konusu tanım, genel anlamda grev kavramına yöneliktir. Kanuni grev kavramı ise 6356 sayılı Kanunun 58. maddesinin 2. fıkrasında, “*Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev.*” şeklinde tanımlanmıştır. İlgili madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, işçilerin grev haklarını istedikleri zamanda ve yerde

²¹⁷⁷ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 206; **DULAY**, s. 284; **GÜNAY**, s. 418. Uzaktan çalışmaya ilişkin mevzuatta uzaktan çalışanın grev hakkına dair bir düzenleme bulunmamasına karşın, eşitlik ilkesi gereğince bu işçiler ile işyerinde çalışan işçiler bakımından konuya ilişkin hiçbir farklılık olmayacağı yönünde bkz. **GÜVEN**, s. 77.

²¹⁷⁸ **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 425.

kullanmalarına izin verilmemiş olup, bu hakkın kullanımı toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumuyla sınırlandırılmıştır²¹⁷⁹.

İlgili yasal düzenlemeler doğrultusunda, grevden söz edebilmek için öncelikle işçilerin, *aralarında yaptıkları bir anlaşmaya*²¹⁸⁰ veya bir kuruluş tarafından verilmiş bulunan bir karara dayanarak işi bırakmış olmaları gerekir²¹⁸¹. Ancak, 6356 sayılı Kanunda öngörülen toplu görüşmede işçi tarafının ancak bir işçi sendikası olabileceği esası sonucunda bu durum, greve bir işçi sendikasının karar verebileceği hükmü ile sınırlandırılmıştır²¹⁸².

Ayrıca, 6356 sayılı Kanunda genel olarak grev kavramı tanımlanırken, işçilerin işi “*topluca*” bırakmalarından söz edildiği görülmektedir. Bu durumda, tele çalışanın bir kuruluş veya sendika kararına dayanarak veya böyle bir karar olmaksızın *tek başına işi bırakmasının* “grev” niteliğinde olup olmadığının belirlenmesi önem teşkil etmektedir. Doktrinde yer alan bir görüş uyarınca, işçinin dolayısıyla tele çalışanın

²¹⁷⁹ EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 521-524; DULAY, s. 285. 2822 sayılı Kanunda yer alan “*Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır*” hükmüne 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Buna karşılık hukukumuzda grev, *toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında* başvurulabilen bir hak olarak düzenlendiği için 6356 sayılı Kanun döneminde de bu gibi grev ve eylemlerin yasal olduğundan söz edilemeyecektir. CANIKLIOĞLU, Nurşen, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 39, 2013, s. 296.

²¹⁸⁰ Grev kararı almaya, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikası yetkilidir. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1116; İşçilerin ya da sendikasız işçi topluluklarının kendi başlarına kanuni grev kararı alma yetkileri yoktur. Zira grev kararı alma yetkisi, toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarına taraf olarak katılan işçi sendikasına aittir. TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 441. Bu bakımdan kanaatimizce işçilerin bir işçi sendikası kararı olmaksızın aralarında anlaşarak işi bırakmaları, “*kanuni grev*” olarak nitelendirilemeyecek olup bu durum ancak “*toplu eylem hakkı*” kapsamında değerlendirilebilir. Doktrinde Kılıçoğlu’na göre de toplu eylem hakkı kavramının 6356 sayılı Kanunda belirtilen “grev” tanımını kapsadığında şüphe bulunmamaktadır. Bkz. KILIÇOĞLU, Mustafa, “Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 67, 2020, s. 2425. 2010 yılında yapılan değişiklik ile Anayasanın 54. maddesinin “*Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavt, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.*” şeklindeki 7. fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. 6356 sayılı Kanunda da 2010 yılındaki Anayasa değişikliğine uygun olarak bu ifadelere yer verilmemiştir. Buna karşın, yasal grev tanımını açık olup kanuni grev için aranan şartlar gerçekleştirilmeden yapılan grevin kanun dışı olduğu belirtilmiştir. Toplu eylem hakkının ulusal mevzuatta tanınmamış olmasının pratik sonucu, bu eylemlerin 6356 sayılı Kanunun greve ilişkin düzenlemeleri çerçevesinde ele alınmasına yol açmasıdır. BİRBEN, Erhan, “Yargı Kararları Işığında Toplu Eylem Hakkı Bakımından Ölçülülük Denetimi”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.)/Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.), İstanbul, Beta, 2018, s.1-3.

²¹⁸¹ ŞAHLANAN, s. 543; ESENER/DEMİR, s. 131; OĞUZMAN, s. 152-156; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 479-480; EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 518-519.

²¹⁸² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1111.

yetkili sendikanın kararına dayanarak tek başına işi bırakması, grev niteliğindedir²¹⁸³. Zira birden fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde sendikanın aldığı karar her ne kadar “*topluca çalışmamaya*” yönelik olacaksa da bu karara sadece tek bir işçinin uyması hâlinde, bu işçi grev hakkının koruma alanından yalnız olması sebebiyle çıkarılmamalıdır²¹⁸⁴. Doktrinde yer alan diğer bir görüş uyarınca, “*topluca işi bırakma*” ifadesi “*birden çok işçinin işi bırakması*” olarak anlaşılmalı, ancak grevin kanuni sayılması için herhangi bir çoğunluk şartı veya o işyerindeki tüm işçilerin işi bırakması şartı öngörülmediğinden iki işçinin dahi işi bırakması kanuni grevin varlığı için yeterli kabul edilmelidir²¹⁸⁵. Diğer bir deyişle, söz konusu ifade, grevdeki “*anlaşma*” unsurunun konusunun “*topluca çalışmamak suretiyle faaliyeti durdurmak ve aksatmak amacı*” olduğunu göstermeye yöneliktir²¹⁸⁶. Dolayısıyla, tek işçinin iradesine dayanan iş bırakma durumu grev olarak nitelendirilemez²¹⁸⁷. Grev niteliği itibarıyla kolektif bir hak olduğu için işi bırakan tek bir işçinin amacı grev yapmak olsa dahi, sonuç değişmez ve iş bırakması grev sayılmaz²¹⁸⁸. Ancak, tek bir işçi tarafından gerçekleştirilen böyle bir eylemin, somut olayın koşullarına göre, yüklenilen işi ifa etmeme veya disiplinsizlik olarak değerlendirilmesi ve hatta işçinin iş sözleşmesinin bu sebeple feshedilmesi mümkündür²¹⁸⁹. Kanaatimizce alınan bir sendika kararı uyarınca tele çalışanın tek başına işi bırakması da grev olarak nitelendirilebilir. Zira burada önemli olan husus, işyerinin tamamında veya bir kısmında faaliyeti durdurmak veya önemli ölçüde aksatmak amacıyla, buna yol açacak sayıdaki işçinin işi bırakması olup bu duruma tek bir tele çalışanın işi bırakmasıyla da ulaşılması mümkün olabilir. Öyle ki sendika kararının konusu “*işin topluca*

²¹⁸³ **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 448; **SUR, Melda**, Grev Kavramı: Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1987, s. 97; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 209-210. Evde çalışanlara ilişkin aynı yönde görüş için bkz. **DULAY**, s. 285-286.

²¹⁸⁴ **SUR**, Grev, s. 97.

²¹⁸⁵ **OĞUZMAN**, s. 151; **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 1111; **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 432; **GÜNAY**, s. 419.

²¹⁸⁶ **OĞUZMAN**, s. 151.

²¹⁸⁷ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 208-209.

²¹⁸⁸ **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 477; **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş, s. 593. Şahlanan’a göre, grev yapmak amacıyla hareket eden tek bir işçinin işi bırakması kural olarak grev olarak nitelendirilemez. Ancak topluca iş bırakma unsurunun gerçekleşmiş olması için önceden bir sayı belirtmek mümkün değildir. Yasal tanımda *işyerinde faaliyeti durdurmak ve önemli ölçüde aksatmaktan* söz edildiğine göre topluca iş bırakmanın gerçekleşip gerçekleşmediği de iş bırakmanın topluca olup olmadığı da bu sonucun gerçekleşip gerçekleşmediğine göre belirlenmelidir. **ŞAHLANAN**, s. 543.

²¹⁸⁹ **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 477; **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 448; **ESENER/DEMİR**, s. 130; **ARSLANTÜRK, Tufan Tolga**, Toplu İş Hukukunda Grev ve Lokavt, İzmir Ekonomi Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Zeynep ŞİŞLİ, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2020, s. 57.

bırakılması” olmakla birlikte, bu yalnızca işyerinde işi aksatma amacına yönelik bir husus olarak belirtilmiştir²¹⁹⁰. Doktrinde de benzer şekilde, her işin önemli ölçüde aksaması için işyerinde çalışan işçilerin tümünün işi bırakmasının gerekmeyeceği; örneğin, bilgisayar otomasyon sistemine geçmiş bant üretimi yapan bir fabrikada, bilgisayardan sorumlu işçilerin işi bırakmalarının, üretim sürecindeki diğer tüm işçiler çalışıyor olsa dahi, işi önemli ölçüde aksatacağı, hatta durduracağı ifade edilmiştir²¹⁹¹. Bu bakımdan ister merkez esaslı ister ev esaslı tele çalışma modeliyle çalışsın bir işçinin sendikasıncı alınan grev kararı üzerine tek başına işi bırakması durumunda da kanuni grevden söz edilmesi gerekir. Diğer bir ifadeyle, tele merkezdeki veyahut evde tele çalışanın veri akışını gerçekleştirdiği işverenin işyerindeki diğer işçilerin sendika kararına uymamaları, bu karara uyarak işi bırakan tele çalışanın anayasal hakkını kullanmasına engel olmamalıdır.

Konuya ilişkin olarak ele alınması gereken diğer bir husus ise tele çalışanın *işverenin tek işçisi* olması durumunda sonucun değişip değişmeyeceğidir. Örneğin, işverenin tek bir işçisinin olduğu ve onun da tele çalışma modeliyle çalıştığı bir durumda, bu işçinin işi bırakmasının grev olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği üzerinde ayrıca durulmalıdır. Doktrinde yer alan bir görüş uyarınca, işçi sendikasının bu konudaki kararı başta olmak üzere diğer koşulların da gerçekleşmiş olması hâlinde, tek işçinin çalıştığı işyerinde bu işçinin işi bırakması da grev olarak kabul edilebilir²¹⁹². Zira 6356 sayılı Kanunda işin topluca bırakıldığının kabulü için herhangi bir sayı öngörülmemiştir ve öngörülmesi de mümkün değildir²¹⁹³. Burada önemli olan husus, işyerinin tamamında veya bir kısmında faaliyeti durdurmak veya önemli ölçüde aksatmak amacıyla, buna yol açacak sayıdaki işçinin işi bırakmasıdır²¹⁹⁴. Nitekim grevin karakteristik özelliğini teşkil eden kolektiflikten kasıt, bizzat işi bırakmanın değil, buna ilişkin kararın kolektif olmasıdır²¹⁹⁵. Ayrıca grevin amacı, karşı tarafın üzerinde kurulacak ekonomik tazyik vasıtasıyla isteklerin kabul ettirilmesi olduğundan işyerinde tek olarak çalışan işçinin işi bırakmasıyla da bu amaç

²¹⁹⁰ SUR, Grev, s. 96-97.

²¹⁹¹ KABAKCI, Grev ve Lokavt, s. 28-29.

²¹⁹² EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 518; KABAKCI, Grev ve Lokavt, s. 29; SUR, Grev, 97; ÇAM, Ulaş, Türk İş Hukukunda Grev Ertelemesi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Gülsevil ALPAGUT, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2023, s. 65. Bu görüşle grevin kolektiflik unsurunun göz ardı edildiği yönünde ayrıca bkz. ARSLANTÜRK, s. 56.

²¹⁹³ EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 517.

²¹⁹⁴ EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 518.

²¹⁹⁵ SUR, Toplu İlişkiler, s. 448. Aksi yönde bkz. NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 577 vd.

gerçekleştirilebileceği için işyerinde tek işçinin çalışıyor olması hâlinde dahi, bu işçinin grev hakkının dışında bırakılmaması gerekir²¹⁹⁶. Doktrindeki aksi yöndeki görüşe göre ise tek işçi çalışan işyerinde işçiler arasında greve yönelik bir anlaşmadan söz edilemeyeceği ortadadır²¹⁹⁷. Zira tek bir işçiye, topluca çalışmama emri vermek mümkün değildir²¹⁹⁸. Buna göre, Yargıtayın eski bir kararında²¹⁹⁹ tek işçi durumundaki kapıcının üye olduğu sendikaca alınan grev kararına dayanarak işi bırakmasını “*kanun dışı grev*” olarak sayması, olayda tek bir işçinin işini bırakmasının grev olarak nitelendirilemeyeceği hususu gözden kaçırıldığından ve ortada grev teşkil eden bir davranış dahi bulunmadığından, dolayısıyla bunun kanun dışılığından da söz edilemeyeceğinden isabetli olmamıştır²²⁰⁰. Kanaatimizce tele çalışanın işverenin tek işçisi olması ve alınan sendika kararı uyarınca işini bırakması durumunda da anayasal güvence altındaki grev hakkına üstünlük tanımak isabetli olacaktır.

2. Sanal Grev Uygulaması

Tele çalışmada grev hakkı bakımından üzerinde durulması gereken başka bir husus ise “*sanal grev*”dir. Geleneksel anlamda grev, işyerinde işin bırakılması olarak kavranmaktadır. Ancak, tele çalışmada kullanılan BİT araçlarının, kolektif bir eylem olan grevin uygulanma şeklini ve yapısını da etkilemiş olması sonucunda geleneksel anlamda grevden ayrılan “*sanal grev*” kavramı ortaya çıkmıştır²²⁰¹.

Sanal grev, doktrinde “*değişik bölgelerde çalışan işçilerin iletişim teknolojileri araçları ile örgütlenerek işi bırakmaları*” olarak tanımlanmaktadır²²⁰². Kanımızca bu tanım ve doktrinde sanal grev başlığı altında verilen bazı örnekler, sanal grevden çok BİT araçlarının grevdeki etkin rolünü anlatmaya yöneliktir. Öyle ki geçmişte, sanal greve, 1997 yılında ABD’de işçilerin yarı zamanlı çalışmaya zorlanması üzerine, bağlı oldukları sendika “*Teamsters*” tarafından başvurulduğu; hem UPS hem de

²¹⁹⁶ KABAKCI, Grev ve Lokavt, s. 29.

²¹⁹⁷ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 581.

²¹⁹⁸ İşletme toplu iş sözleşmesi ile ilgili bir uyuşmazlık sonucunda alınacak grev kararı, tüm işletmeye ilişkin olacağından bu durumda sonuç farklıdır. Böyle bir durumda, işletmeye dâhil işyerlerinden bir veya birkaçında tek bir işçinin, işçi sendikasının verdiği grev kararı gereğince işini bırakmış olması, grevin kabulü için yeterlidir. NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 581.

²¹⁹⁹ Yarg. 9. HD, 31.05.1976, E. 1976/10702, K. 1976/14402.

²²⁰⁰ NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 580-581; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 432.

²²⁰¹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 210; DULAY, s. 286.

²²⁰² DULAY, s. 286.

Teamsters'ın, UPS grevi esnasında greve ilişkin gelişmeleri üyelerine ve kamuoyuna bildirmek amacıyla özel web sitelerinden yararlandığı ifade edilmiştir²²⁰³. Yine Bridgestone ile sözleşme imzalanmasının hızlandırılması için yapılan grev, doktrinde bir siber (sanal) grev olarak kabul edilmiştir²²⁰⁴. Öyle ki bu grevde, sendika işvereni toplu iş sözleşmesi imzalamaya zorlama konusunda internetten önemli ölçüde yararlanmıştır²²⁰⁵. Sanal greve ilişkin olduğu düşünülerek doktrinde verilmiş çarpıcı bir diğer örnek ise Picturehouse Cinemas ile K. Rogers arasında yaşanan uyuşmazlığa ilişkindir²²⁰⁶. Cyber-picketing²²⁰⁷ (Siber-protesto) konulu bu davada, olay bir grev bağlamında gerçekleşmiş ve işçilerden K. Rogers, sendikanın elini güçlendirmek için grev günlerinde azami aksamaya neden olmayı amaçlamıştır. Picturehouse Cinemas davasında öngörülen cyber-picketing kavramı, işverenin çevrim içi (online) sinema rezervasyon sistemini, blok rezervasyon yapan müşterilerin biletleri seçip sepete atmasını sağlayarak ama sepette bekleterek, yani aslında satış işlemini gerçekleştirilmeden bozmayı içeriyordu. Bu, biletlerin bir saat boyunca kullanılamayacağı ve grev günlerinde daha az bilet satılması, dolayısıyla grevci işçilerin baskı gücünün artması amacıyla sinemanın işlerinin aksaması anlamına gelecekti. Rogers grev günlerinde biletlerin rezervasyonunu başlatmak ancak tamamlamamak, böylelikle gerçek müşterileri kaçırmak düşüncesine ilişkin bir e-posta yazmış olması ve üyesi olduğu sendikanın da bunu onaylamamakla birlikte e-postasının yönetime bildirilmesi sonucunda ağır kusurlu davranışı nedeniyle işten çıkarılmıştır. Güney Londra'da bulunan iş mahkemesi ise Rogers'ın sadece bir sendika toplantısındaki tartışmayı özetleyen bir e-postada bu yöntemi önermiş olması ve ancak, sendikası tarafından bunun potansiyel olarak yasadışı olduğu söylendikten

²²⁰³ DULAY, dn. 851, s. 286; ŞENKAL, s. 35-36.

²²⁰⁴ FIORTIO/JARLEY/DELANEY/KOLODINSKY, s. 4.

²²⁰⁵ DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 255-256.

²²⁰⁶ Davaya ilişkin mahkeme kararı için bkz.

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c7e4b7ced915d406952cdf8/Ms_K_Rogers_v_Picturehouse_Cinemas_Limited_2303478-2017_Judgment_01-03-2019.pdf (E.T. 20.04.2023).

²²⁰⁷ "Picketing" kavramı esas olarak, Anglo-Amerikan hukuklarında sıklıkla başvuru olan bir çözüm yolu olmakla birlikte; işçilerin işyerinin girişinde toplanarak, pankartlar ve sloganlar aracılığıyla işvereni diğer işçilere ve halka şikâyet etmelerini ve diğer işçileri işbaşı yapmaktan vazgeçirmeye çalışmalarını ifade etmektedir. Picketing'in uygulandığı ülkelerde, uyuşmazlık tarafı olan işverene yönelmiş picketing, kanuni kabul edilmesine karşın, dayanışma şeklinde üçüncü kişilere karşı yönelmiş veya işçileri sendikalı olmaya zorlamak için yapılanı ise kanun dışı kabul edilir. Hukukumuzda ise grev gözcülüğü şeklen picketinge benziyor olmasına karşın, grev gözcülerinin yetkileri göz önüne alındığında işlevsel bakımdan picketing ile herhangi bir ilgisi olmadığı görülmektedir. KABAKCI, Grev ve Lokavt, s. 18.

sonra bunu gerçekleştirmek için başka hiçbir adım atmamış olduğunu ifade ederek, feshi haksız bulmuştur²²⁰⁸.

Bize göre, sanal grevden söz edebilmek için tele çalışanın veri akışını durdurarak iş görme edimini ifa etmeyi bırakması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle burada, yukarıdaki örneklerin aksine BİT araçlarının kullanımından çok kullanılmaması söz konusu olmalıdır. Bununla birlikte, tele çalışanın üye olduğu sendikayla veya diğer işçilerle haberleşmesi bakımından bu araçların kullanımına yine bir engel bulunmamaktadır. Burada asıl ifade etmek istediğimiz husus, bir sanal grevin söz konusu olması için iş görme edimini BİT araçlarıyla gerçekleştirmekte olan tele çalışanın artık bu araçları kullanmayarak işi bırakmış ve işvereni ile arasındaki veri akışını durdurmuş olmasının aranması gerektiği gerçeğidir.

Grevin unsurlarından birini, işkolunda veya işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak teşkil etmektedir²²⁰⁹. Bu doğrultuda doktrinde, geleceğin sanal grevinin tek kişinin, tek bir işçinin işi bırakmasıyla da gerçekleştirilebileceği ileri sürülmüştür²²¹⁰. Zira bu görüşe göre, işi bırakan işçinin stratejik öneme sahip olan yüksek vasıflı bir işçi olması durumunda, işletmenin önemli ölçüde zararı söz konusu olabilecektir. Kanaatimizce, yukarıda yaptığımız açıklamalar bu husus bakımından da geçerlidir. Dolayısıyla, tele çalışma modeliyle çalışan bir işçinin üyesi olduğu sendikanın kararına dayanarak ve normalde iş görmede kullandığı BİT araçlarını kullanmayı durdurarak işini bırakması, yine grev olarak nitelendirilmelidir. İşverenin diğer işçilerinin alınan grev kararına uymaması, tele çalışanın grev hakkının dışında bırakılmasına yol açmamalıdır. Zira çalışmamızda daha önce de ifade etmiş olduğumuz üzere, grevin kolektiflik unsuru, grev kararının konusu ile ilgilidir²²¹¹. Önemli olan işyerinde faaliyetin durmasına veya önemli ölçüde aksamasına sebep olacak miktarda işçinin işi bırakması olduğundan, bunun kilit pozisyonundaki tek bir tele çalışanın sanal greve giderek işi bırakmasıyla da gerçekleştirilmesi mümkündür.

²²⁰⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.morton-fraser.com/insights/cyber-picketing-new-form-industrial-action> (E.T. 20.04.2023); <https://www.redpepper.org.uk/workers-unite-online/> (E.T. 20.04.2023).

²²⁰⁹ **ESENER/DEMİR**, s. 131; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 478.

²²¹⁰ **KANDEMİR**, *Tele Çalışma*, s. 210.

²²¹¹ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 1111; **SUR**, *Toplu İlişkiler*, s. 448; **SUR**, *Grev*, s. 96-97. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 3, Kıs. III, Baş. (B), Alt Baş. (1).

Grevin niteliğinin bu şekilde değişmesi, grev sırasında çalışma özgürlüğünün²²¹² ve kamu düzeninin korunmasına yönelik olarak getirilmiş mevcut yasal düzenlemeleri de etkilemekte ve bu düzenlemelerin sanal greve ne ölçüde uyumlu olduğu sorununun da beraberinde getirmektedir. Bu bakımdan, geleneksel anlamda grevde karşılaşılan işyeri önünde toplanarak yapılan etkinlikler ve greve ilişkin olarak asılan afiş, pankart ya da ilanlar, yerlerini sanal ortamdaki yayınlara ve e-postalara bırakacaktır²²¹³.

3. Grev Sırasında Tele Çalışanların Çalıştırılması

Grev kararının uygulanmaya başlaması ile tele çalışanlar da işyerinde çalışan işçiler gibi grev haklarını kullanabileceklerdir ve iş bırakabileceklerdir²²¹⁴. Kanuni bir iş mücadelesinin en önemli sonuçlarından biri, işçinin iş sözleşmesinin askıda kalmasıdır²²¹⁵. 6356 sayılı Kanunun 67. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri, grev ve lokavt süresince askıda kalır.*”. Söz konusu madde hükmünde herhangi bir ayrıma yer verilmemiş olduğundan, kanuni bir greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ya da kanuni bir lokavta maruz kalan tele çalışanların da tele çalışma sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalacaktır.

6356 sayılı Kanunun grev ve lokavt esnasında işçi alma ve başka işe girme yasağını düzenleyen 68. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67. madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.*”. İlgili madde hükmü doğrultusunda

²²¹² İşçi, grev ve lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Ancak, kendi işinde çalışabilir; işçinin kendi bahçesinde, tarlasında çalışmasına bir engel olmadığı gibi, para karşılığında da serbest işlerde (örneğin, seyyar satıcılık, hamallık vb.) çalışabilir. **SUR**, Toplu İlişkiler, s. 487.

²²¹³ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 210; **DULAY**, s. 286. İşçilerin grev esnasında, greve ilişkin ilan asmak dışında, işyeri çevresinde diledikleri gibi hareket edebilmelerine yönelik eleştirisi için bkz. **TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 484.

²²¹⁴ **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1721.

²²¹⁵ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 205; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 501.

işveren, grev esnasında dışarıdan geçici veya sürekli işçi alamayacağı gibi, greve katılanların yerine katılmayanları, greve katılmaktan vazgeçenleri ve hatta eşini, çocuklarını, hısımlarını ya da arkadaşlarını da çalıştıramayacaktır²²¹⁶. Bu yasak, grevin işveren üzerinde baskı tesiri yapmasını sağlamak amacıyla düzenlenmiştir²²¹⁷. Görüldüğü üzere, söz konusu yasal düzenlemede, işverenin kanuni grev ve kanuni lokavt süresince işçi çalıştırma yasağı bakımından işçilerin iş sözleşmelerine yönelik herhangi bir ayrıma yer verilmemiştir. Bu sebeple, grev ve lokavtı etkili kılmak amacıyla getirilmiş bir düzenleme olan işverenin başka işçi çalıştırma ve yeni işçi alma yasağının uzaktan çalışanları da kapsamakta olduğu kabul edileceğinden, işverenler grev veya lokavt sırasında iş sözleşmesi askıda kalan işçilerin yerine uzaktan çalışma modeliyle çalışacak işçileri de istihdam edemeyecektir²²¹⁸. Söz konusu maddenin 2. fıkrasında ise, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin, ancak kendi işlerinde çalıştırılabileceği ve bu işçilere, greve katılan işçilerin işlerinin yaptırılmayacağı öngörülmüştür. Bu doğrultuda, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen bir tele çalışana, greve katılan bir işçinin işleri yaptırılmayacaktır.

İşin işyeri dışında ifa edildiği tele çalışma, niteliği itibarıyla işverene grev ve lokavt süresince kolayca işçi temin edebilme olanağı tanıyabilecek bir çalışma modeli olduğundan, işverenin işçi alma yasağına uyup uymadığının ve bu süreçlerde tele çalışan işçi istihdam edip etmediğinin denetimi güçtür. 6356 sayılı Kanunda gerek işverenin bu yasağı uyup uymadığının denetimini gerekse işçi sendikasının kanuni bir grev kararına uyup uymadığının denetimini sağlamaya yönelik olarak “grev gözcülüğü” uygulaması düzenlenmiştir. Grev gözcülerine, grevi yönetme konusunda önemli görevler düşmektedir²²¹⁹. Nitekim 6356 sayılı Kanunun 53. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koyabilir.”.

²²¹⁶ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 504; OĞUZMAN, s. 217; ŞAHLANAN, s. 595; EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 640; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 479. Yargıtayın aksi yönde kararı için bkz. OĞUZMAN, dn. 110, s. 217.

²²¹⁷ OĞUZMAN, s. 218.

²²¹⁸ BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1721; DULAY, s. 284; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 205-207; YILDIRIM, s. 197.

²²¹⁹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 498.

Yukarıda sözü edilen Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere, sendika üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek, grev gözcülerinin öncelikli görevidir. Ancak, uzaktan çalışma bakımından bu uygulamanın ne şekilde ifa edileceği önemli bir sorunu teşkil etmektedir. Örneğin, paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) çalışan bir tele çalışan bakımından grev gözcülüğü uygulaması mümkün olmasına rağmen ev esash, mobil veya karma tele çalışmada bu çalışma modelleriyle çalışan işçilerin de grev kararına uyup uymadığının denetiminin işyerinin giriş ve çıkış yerlerinde nöbet tutan grev gözcüleriyle sağlanması mümkün olmayacaktır. Bu sorun bakımından doktrinde, sendikaların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak “*siber grev gözcüleri*” oluşturması ve bunlar aracılığıyla gerekli denetimleri yapmaları bir çözüm önerisi olarak ileri sürülmüştür²²²⁰.

Siber grev gözcülüğü, her ne kadar grev esnasında uzaktan çalışanların işi bıraktıklarının denetlenmesi bakımından yerinde bir uygulama gibi gözükse de mevzuatımızda düzenlenmemiş ve tartışma yaratabilecek bir konudur. Örneğin, konut dokunulmazlığı ve özel hayatın gizliliği gibi anayasal haklar karşısında, evde tele çalışanın grev esnasında iş görme edimini ifaya devam edip etmediğinin siber grev gözcüleri tarafından nasıl denetleneceği sorusu akla gelebilir. Kanaatimizce, bu durumda, tele çalışanın iş bilgisayarını açtığında aktifleşecek bir kamera sistemi kurulabilir. Ya da diğer bir yöntem olarak, grev gözcülerine tele çalışanın iş maillerine veya iş bilgisayarını, iş telefonu gibi BİT araçlarına erişim ve kontrol yetkisi tanınabilir. Zira burada işyerinin giriş-çıkışlarında bekleyen grev gözcülerine benzer şekilde, işçinin evinin kapısında bekleyen gözcülerden söz edilemeyecektir. Ki söz edilse bile evde tele çalışanın evin içinde iş görme edimini ifa edip etmediğinin takibi mümkün olamayacaktır. Ancak bu noktada gerek tele çalışanın kişisel verilerinin gerekse işverenin işyerine ait verilerinin güvenliğinin tehlikeye girmesi söz konusu olabileceğinden bu yöntem pratikte çok uygulanabilecek nitelikte değildir. Buna karşılık, veri akışının içeriğine bakılmasının önlemediği bir sistemin kurulması durumunda, bu yöneme başvurulması da söz konusu olabilecektir.

Ayrıca yine kanaatimize göre, uzaktan çalışmada işçinin grev kırıncılığı yapıp yapmadığının tespiti bakımından, grev kararı alan kuruluşlara da sorumluluk düşmeli ve bu kuruluşların uzaktan çalışan işçilerin grev kararına uyup uymadıklarının

²²²⁰ DULAY, s. 287.

denetimini yapma yetkisi, 6356 sayılı Kanuna eklenecek özel bir hükümle açıkça düzenlenmelidir. Belirtilen hususlar doğrultusunda, sendikaların üzerlerine düşen yükümlülükleri yerine getirmesi ve hem işverenin hem de uzaktan çalışan işçilerin kanuni grev kararına uygun hareket etmesini sağlamak amacıyla gerekli önlemleri alması gerekmektedir²²²¹.

4. Grev Oylamasında Tele Çalışanların Durumu

Tele çalışma bakımından önem teşkil eden bir diğer husus, tele çalışanın grev oylamasına gidilebilmesi için aranan işçi sayısına dâhil edilip edilmeyeceği ve grev oylamasının uzaktan çalışanlar bakımından nasıl gerçekleşecektir.

Grev oylaması, alınan grev kararının uygulanacağı işyerinde veya işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin iradeleriyle grevi engelleyebildikleri demokratik bir süreçtir²²²². Önemle belirtmek gerekir ki, grev oylaması yasal grev sürecinin zorunlu bir unsurunu değil, yalnızca işçilerin talebine bağlı olarak gidilebilecek bir süreci teşkil etmektedir²²²³. 6356 sayılı Kanunun 61. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.*”. Söz konusu maddenin 3. fıkrasında ise, oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin yapılmaması yönünde karar vermesi durumunda, alınan grev kararının uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır.

6356 sayılı Kanunun 61. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “*o işyerinde çalışan işçiler*” ifadesinden de anlaşılacağı üzere, kanun koyucu grev oylaması talebi bakımından işyerinde çalışan işçi sayısını esas almış olup, iş sözleşmesinin türü veya işçilerin çalışma süreleri ya da sendikalı olup olmamaları bakımından herhangi bir ayırım yapmamıştır²²²⁴. Bu sebeple, sendikalı sendikasız ayırımı yapılmaksızın o

²²²¹ DULAY, s. 284; GÜNAY, s. 419.

²²²² ŞAHLANAN, s. 571.

²²²³ EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 552.

²²²⁴ ŞAHLANAN, s. 572; DULAY, s. 287; EKMEKÇİ/KORKUSUZ/UĞUR, s. 203; GÜNAY, s. 420.

işyerine iş sözleşmesi ile bağlı olan bütün işçiler grev oylaması talep edip, oylarını kullanabilirler²²²⁵. Aynı şekilde işçi ister tam süreli ister kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışsın, grev oylamasını talep edebilecek ve oylamaya katılabilecektir²²²⁶. Zira grev, işyerindeki, daha doğrusu işverenin iş organizasyonu kapsamındaki bütün işçileri etkileyecek bir süreçtir²²²⁷. Grev oylaması bakımından önemli olan husus, işçinin işyeriyle ilişkisinin kesilmemiş olmasıdır²²²⁸. Kanaatimizce, işyerinde çalışan işçiler ifadesi dar yorumlanmamalı, bu ifadeden “işverenin organizasyonu altında çalışan işçiler” anlaşılmalıdır. Bu nedenle, tele çalışanların da grev oylamasına gidilmesi için aranan işçi sayısına dâhil olacağının kabulü gerekmektedir²²²⁹. Ayrıca, grev oylaması talebine ilişkin sayıya dâhil edilecek olan tele çalışanlar, ilgili madde hükmünde yine herhangi bir ayırımın öngörülmemiş olmaması sebebiyle, grevin yapılmaması kararı için aranan salt çoğunluğun tespitinde de dikkate alınacaktır. Nitekim evvelce de belirttiğimiz gibi Çerçeve Anlaşmanın 11. maddesinde de tele çalışanın Avrupa yasaları ve ulusal yasalara, toplu sözleşmelere veya uygulamalara göre işçi temsilciliğine ilişkin kurumlar için aranan baraj hesaplamalarına dâhil edilecekleri düzenlenmiştir.

Grev oylamasının yapılması ise Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmeliğin²²³⁰ 13. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili madde uyarınca, “(1) Görevli makam, talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde

²²²⁵ ŞAHLANAN, s. 572; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 473; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 291; ESENER/DEMİR, s. 137; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇİÜOĞLU, s. 459; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 371.

²²²⁶ AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 291.

²²²⁷ Ekmekeçi’ye göre, grev oylamasına ilişkin kanun maddesinin lafzı, ilan tarihinde fiilen çalışan işçilerin oylama talebinde bulunabileceği şeklinde anlaşılmaya müsaittir. Zira iş sözleşmesi askıda olan işçilerin, grev durumundan haberdar olması güçtür. Ancak, grev uygulaması yalnızca fiilen çalışan kişileri değil, iş sözleşmesi askıda olan işçilerin durumunu da etkilemektedir. Örneğin, bir kısmında mevsimlik işlerin görüldüğü işyerlerinde, sezon öncesi greve başlandığında, mevsimlik işçilerin de işe çağırılma imkânından yoksun kalacaklarından söz edilebilir. EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 554.

²²²⁸ TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇİÜOĞLU, s. 459.

²²²⁹ Aynı yönde bkz. BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY, s. 1720-1721; YILDIRIM, s. 198. Mülga 2822 sayılı Kanun döneminde de benzer düzenlemeler yer almaktaydı. Kandemir’e göre, mülga Kanun kapsamında yer alan ilgili düzenlemelerde, iş sözleşmeleri bakımından bir ayırma yer verilmediğinden, gerek grev oylaması talebi gerekse oylama sonucunda “greve hayır” çıkması için aranan çoğunluğun tespitinde tele çalışanların da dikkate alınması gerekmekte idi. KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 207.

²²³⁰ İlgili Yönetmelik metni için bkz.

<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=18938&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> (E.T. 20.04.2023).

görevlendireceği memurların gözetimi altında ve işyerinde grev oylamasını gerçekleştirir.

(2) Görevli makam, grev oylamasının gün ve saatini, iş saatleri dışında veya iş akışını kesintiye uğratmayacak şekilde belirler. Oy verme gün ve saati en az bir iş günü önceden işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan edilir.

(3) Grev oylamasına grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde veya işletmede çalışan işçiler katılabilir. Ancak, işveren veya işveren adına işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri grev oylamasına katılamaz,

(4) Grev oylaması, serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esasına göre yapılır. Oy sayımı sırasında işçi ve işveren sendikası temsilcisi veya işveren temsilcisi gözlemci olarak bulunabilir....”.

Söz konusu Yönetmelik maddesinde, grev oylamasının “işyerinde” ve “gizli oy, açık tasnifle” ve “gözetim altında” gerçekleştirileceği kabul edilmiştir. Bu bakımdan, grev oylamasının işyerinde gerçekleştirileceği ve grev oylamasına katılacak tele çalışanın fiilen işyerinde bulunması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu durum ise, diğer işçilerden farklı olarak iş görme borcunu işyeri dışında ifa eden tele çalışanın grev oylamasına katılmaya ilişkin sendikal hakkını kullanmasını güçleştirmektedir²²³¹. Bu noktada, uzaktan çalışan işçilerin grev oylamasına elektronik ortamda katılmalarına olanak tanıyacak bir sistemin oluşturulması ve bu sistemin kullanılmasının yasal bir dayanağa kavuşturulması bir çözüm yolu olarak gözükmektedir²²³². Sayılan sebepler doğrultusunda, kanun koyucu, tele çalışan ve evde çalışanların da bu özel durumlarını gözetenerek gerekli yasal düzenlemeleri yapmalıdır. Zira teknolojinin ulaştığı noktada, grev oylaması ilanının ayrıca internet üzerinden de duyurulması veya tele çalışanın grev oylamasına internet üzerinden katılımının sağlanması oldukça kolay şekilde gerçekleştirilebilir. Ancak, bu noktada, grev oylaması esnasında işyerindeki memur gözetimine benzer bir denetim mekanizmasına ihtiyaç duyulacağı açık olmakla birlikte, yine teknolojinin olanaklarını kullanarak bu yönde tedbirler alınması mümkündür. Örneğin, tele çalışanın çevrim içi (online) olarak grev oylamasına katılmasında kullanacağı bilgisayarın kamerasının açık olacağı aksi halde oyunun

²²³¹ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 195.

²²³² KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 208; DULAY, s. 288; YILDIRIM, s. 198-199.

geçerli olmayacağına ilişkin düzenlemeler getirilebilir. Bununla birlikte, gizli oy açık tasnif kuralı gereği, bilgisayara yüklenecek kamera programı yalnızca oyu kullanan tele çalışanın oylama sırasında yüzünü görecektir şekilde ayarlanmalı ve dijital oylama sistemi hangi tele çalışanın ne yönde oy kullandığını açık şekilde göstermeyecek biçimde programlanmalıdır.

Belirtmemiz gerekir ki yukarıda ele aldığımız yöntemler, genellikle işverenin az sayıda tele çalışan istihdam ettiği durumlarda uygulanabilecek niteliktedir. Zira bütün işçilerin tele çalışma modeliyle çalıştığı bir durumda, grev oylamasına elektronik ortamda yapılacak katılımın denetiminde ciddi sorunlar yaşanabilecektir. Bu bakımdan öncelikli yol olarak, tele çalışanın grev oylamasının gerçekleştirileceği gün bağlı olduğu işyerine giderek oylamaya katılacağı ve bu süreçte ücretli izinli olacağının kabulü isabetli olacaktır. Burada daha önce de belirttiğimiz gibi tele çalışanın veri akışını gerçekleştirdiği işyerinin tespiti ve tele çalışanın bu işyerinde grev oylamasına katılmasının beklenmesi gerekecektir. Ayrıca tele çalışanın grev oylaması için bağlı olduğu işyerine gittiği ve oylamaya katıldığı sürelerin de çalışma süresinden sayılacağına yönelik bir özel hüküm getirilmesi yerinde olacaktır. Zira ne 4857 sayılı Kanunun çalışma süresinden sayılan hâlleri düzenleyen 66. maddesi kapsamında ne de uzaktan çalışmaya ilişkin mevzuatta konuya ilişkin herhangi bir hükme yer verilmediği görülmektedir.

C. Tele Çalışmada Lokavt

Anayasanın 54. maddesinin 1. fıkrasında, işçilerin grev hakkı açıkça belirtilmiş olmasına karşın, işverenin lokavta başvurmasına ilişkin düzenlemenin kanunla yapılacağı ifade edilmiştir. Bu durumdan yola çıkılarak, “grev hakkı” ile “lokavta başvurma”nın farklı yasal düzenlemeleri gerektirdiği sonucuna ulaşılabilir. Ancak, ilgili Anayasa hükmü, lokavtın hak olmadığını değil, grev ve lokavt kavramları arasındaki nitelik farkını vurgulamak ve lokavtın kanunda yalnızca savunma amacıyla ve sınırlı bir biçimde başvurulabilecek bir yol olarak düzenlenmesi gerektiğini göstermek amacıyla getirilmiştir²²³³. Zira greve giden işçilerin karşısında işveren için

²²³³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1107; ŞAHLANAN, s. 538-539; SUR, Toplu İlişkiler, s. 525-526.

öngörölmüş olan iş mücadelesi aracını, lokavt teşkil etmektedir²²³⁴. Diğer bir ifadeyle, lokavtın anayasal bir hak olduğu gerçeği ortadan kalkmamakta olup, lokavtın grev bağlı olarak kullanılabilen bir hak olarak kabul edilmesi sebebiyle Anayasada grev kadar geniş ve açıklamalı düzenleme bulmadığı düşünölmelidir²²³⁵.

İngilizce “*kayı dışarı etme*” (lockout) şeklinde tercüme edilebilecek olan lokavt kavramı, birçok ölkede olduğu gibi ölkemizde de aynı kelime ile kullanılmaktadır²²³⁶. Lokavt, en geniş şekilde, “*işverenin işçileri topluca işten uzaklaştırması*” şeklinde ifade edilebilir²²³⁷. Hukukumuz bakımından ise lokavt, tarafı olduğu iş uyuşmazlığının lehine çözümünü sağlamak isteyen işverenin/işverenlerin, üzerlerinde baskı kurarak anlaşmaya sevk etmek amacıyla işçileri topluca ve geçici olarak işten uzaklaştırmaları şeklinde ortaya çıkan çözüm aracı olarak tanımlanabilir²²³⁸.

6356 sayılı Kanun kapsamında da lokavta ilişkin tanımlara yer verilmiştir. Öyle ki, ilgili Kanunun 59. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “*İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.*”. Söz konusu madde hükmünde, lokavtın genel anlamıyla tanımlandığı görölmektedir. Kanuni lokavt kavramı ise ilgili maddenin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir.*”.

Lokavt, işveren tarafından işçilerin iş sözleşmesi feshedilmeksizin işyerinden uzaklaştırılmaları, işyerine alınmamaları veya kendilerine iş verilmemesi eylemi şeklinde gerçekleştirilebilir²²³⁹. Lokavtın unsurları, işçilerin işten geçici olarak ve topluca uzaklaştırılması, söz konusu uzaklaştırmının faaliyeti tamamen durduracak nitelikte olması ve bu uzaklaştırmının bir işveren ya da işveren sendikası kararına dayanması şeklinde sıralanabilir²²⁴⁰. 6356 sayılı Kanunda yer alan kanuni lokavt

²²³⁴ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 527. Lokavtın günümüzde etkili bir iş mücadelesi aracı olmadığına ilişkin eleştirisi için bkz. EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 536-537.

²²³⁵ AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 306; EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 515.

²²³⁶ AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 306; OĞUZMAN, s. 267.

²²³⁷ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 672.

²²³⁸ KABAKCI, Grev ve Lokavt, s. 36.

²²³⁹ KABAKCI, Grev ve Lokavt, s. 37.

²²⁴⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 528-530.

kavramından hareketle, kanuni lokavtın unsurlarını da tespit etmek mümkündür²²⁴¹. Buna göre, kanuni lokavttan söz edebilmek için her şeyden önce işçi sendikası tarafından alınmış bir grev kararı olmalıdır. Bununla beraber, kanuna uygun şekilde lokavt kararı alınmalı ve işçiler işten uzaklaştırılmalıdır.

Lokavtın unsurlarından “*işçilerin işten uzaklaştırılması*” unsuru bakımından tele çalışanların durumuna özellikle değinmek gerekir. Zira tele çalışmanın niteliği gereği hâlihazırda işyerinde çalışmamakta olan tele çalışanın işten uzaklaştırılmasının tam olarak neyi ifade ettiği önem arz etmektedir. Grevde olduğu gibi lokavtta da iş sözleşmesine dayanarak çalışanların iş yapmamaları söz konusudur. Ancak, burada işçinin iradesine dayalı bir çalışmama durumu değil, işverenin iradesi sonucu ortaya çıkan “*çalıştırmama*” yani “*işten uzaklaştırma*” durumu bulunmaktadır²²⁴².

6356 sayılı Kanunda yer alan lokavt tanımına göre, lokavttan söz edebilmek için işçiler “*toplucu*” işten uzaklaştırılmalıdır. İşten uzaklaştırmanın topluca sayılabilmesi için, faaliyetin tamamen durmasına neden olacak şekilde olması gerekir²²⁴³. Bu ifadeden anlaşılması gereken, işverenin “*bütün işçilerini*” işten uzaklaştırmasıdır²²⁴⁴. İşçilerin yalnızca bir kısmının işten uzaklaştırılması lokavt olarak değerlendirilemez²²⁴⁵. Bu doğrultuda, işverenin iş organizasyonu kapsamında bulunan tele çalışanın da işten uzaklaştırılacak işçilere dâhil olduğu açıktır. Nitekim önemli olan fiilen işyerinden uzaklaştırılmak değil, işçinin yapmakla bulunduğu işin görülmemesi yani çalışmasına işverence engel olunmasıdır. Zira yukarıda da belirttiğimiz gibi, önemli olan, “*işyerinden uzaklaştırma*” değil, “*işten uzaklaştırma*”dır. Ayrıca, faaliyetin tamamen durması gerektiği düşünüldüğünde de aynı sonuca varılmaktadır. Zira ana işyerinde işçilerin çalışmamasına karşın, örneğin

²²⁴¹ Kanuni lokavtın unsurları hakkında detaylı bilgi için bkz.

EYRENCİ/TASKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 672-674; AKYİĞİT, Toplu İş, s. 686 vd.; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 514-517; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1113-1116.

²²⁴² ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1114.

²²⁴³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1114; ŞAHLANAN, s. 642; SUR, Toplu İlişkiler, s. 527; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 528; EYRENCİ/TASKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 672; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 512; EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 530; EKMEKÇİ/KORKUSUZ/UĞUR, s. 211.

²²⁴⁴ AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 308; EYRENCİ/TASKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 672; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 512.

²²⁴⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1114; SUR, Toplu İlişkiler, s. 527; EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 529.

mobil tele çalışma ya da evde tele çalışma modeliyle çalışan bir işçinin iş görmeye devam etmesi hâlinde, faaliyetin tamamen durmasından söz edilemeyecektir.

İşverenin lokavt yapmasına ilişkin olarak, özellikle paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) çalışan işçiler ile evde tele çalışma yapan işçiler bakımından uygulamada farklılıklar olması kuvvetle muhtemeldir. Zira işverenin bir paylaşımlı işyerinde bulunan bilgi ve iletişim teknolojilerine ilişkin iş aletlerinin kullanımını engellemesinin, evde tele çalışma yapan işçinin iş aletlerini kullanmasını engellemekten daha kolay olması beklenir. Öyle ki paylaşımlı işyerlerinde yer alan bilgisayarlar gibi teknolojik iş araçlarının herhangi bir merkezi sisteme bağlı olması durumunda, işverenin tek bir düğmeye basarak dahi işçileri işten uzaklaştırması olanaklıdır. Bununla beraber, paylaşımlı işyerlerindeki duruma kıyasla daha düşük olasılıkta olsa da yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda ortaya çıkan bazı sistemlerde, ev esaslı tele çalışanın iş bilgisayarını, iş telefonu gibi iş aletlerinin de işverenin denetiminde olması mümkündür. Örneğin, ev esaslı tele çalışanın iş görmesi için işverence tahsis edilmiş bilgisayarındaki yine işle ilgili maillerine erişiminin, işveren tarafından uzaktan verilecek bir komutla engellenmesi mümkündür. Bu bakımdan, işverenin lokavta gitmesi durumunda tele çalışanların da işten uzaklaştırılmış olması şart olmakla birlikte, gerçek anlamda bir uzaklaştırma olup olmadığı hususunda somut olayın özelliklerine bakılarak karar verilmesi gerekir. Bu noktada işverenin tele çalışanla arasındaki veri akışını kesip kesmediğine; örneğin, işverenin tele çalışanın iş maillerine erişimini engelleyip engellemediğine veya iş görme amacıyla işçiye temin edilen iş araçlarına el koyup koymadığına yönelik incelemeler yapılabilir.

Kanuni lokavta maruz kalan tele çalışanın iş sözleşmesi de diğer işçilere benzer şekilde, lokavt süresince askıda kalacaktır. Tele çalışan, bu dönemde ücret alamayacak ve sosyal yardımlardan yararlanamayacaktır. Ayrıca bu süre, kıdem tazminatının hesabında da dikkate alınmayacaktır²²⁴⁶.

²²⁴⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1129; SUR, Toplu İlişkiler, s. 516; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 310-311; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 518; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 374. 6356 sayılı Kanunda grev ve lokavtta geçen sürenin kıdem tazminatı hesabına dâhil edilmeyeceğine hükmedilmiş olmasına karşın, bu sürenin ihbar süresi veya 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinde yer alan altı aylık kıdem süresinin hesabına dâhil edilip edilmeyeceğine ilişkin bir hüküm mevcut değildir. Ekmekçi'ye göre, 6356 sayılı

6356 sayılı Kanunun 59. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, “*Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışıdır.*”. Tele çalışanın kanun dışı lokavta maruz kalması durumundaysa, işverenin işyerinde çalışmakta olan diğer işçiler gibi, iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi ve her türlü haklarını talep etmesi mümkündür²²⁴⁷. Ayrıca, işveren bu işçilerin bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemekle ve uğradıkları bütün zararları tazminle yükümlüdür²²⁴⁸.

Kanunun bütünlüğüyle uyumlu olması amacıyla, söz konusu sürelerin hesabında da grev ve lokavtta geçen sürenin dikkate alınmaması gerekir. EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 592.

²²⁴⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1164; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 546-547 AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 312; ŞAHLANAN, s. 647; SUR, Toplu İlişkiler, s. 534; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 810; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 525; EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 703-704; EKMEKÇİ/KORKUSUZ/UĞUR, s. 275.

²²⁴⁸ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 1164; AKTAY/ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 312; ŞAHLANAN, s. 647-648; SUR, Toplu İlişkiler, s. 534; NARMANLIOĞLU, Toplu İş, s. 811; TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 525; EKMEKÇİ, Toplu İş, s. 702-703; EKMEKÇİ/KORKUSUZ/UĞUR, s. 273-274.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN TELE ÇALIŞMA

I. Tele Çalışanların Sigortalılığı

A. Genel Olarak

Uzaktan çalışanlara ilişkin olarak son yıllarda yapılan yasal düzenlemelere benzer nitelikte herhangi bir düzenlemeye, sosyal güvenlik hukukumuz kapsamında yer verilmediği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, tele çalışma ve çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ele alacağımız üzere aynı konutta beraber yaşayanların çalışmalarına ilişkin tek bir hüküm dışında geleneksel evde çalışma bakımından 5510 sayılı Kanunda özel düzenlemelere yer verilmemiştir. Ancak, bu durum, uzaktan çalışan işçilerin sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmadığı gibi yanlış bir sonucu düşündürmemelidir. Zira bu işçilere de 5510 sayılı Kanunun genel hükümlerinin uygulanmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır²²⁴⁹. Bununla birlikte, çalışma konumuzu teşkil eden tele çalışmanın kendine özgü doğası gereği, bu çalışma modeliyle çalışan işçilerin sigortalı sayılmaları veya 5510 sayılı Kanunun hangi maddesi uyarınca sigortalı sayılacakları, ilgili hususlar bakımından özellikli bir durum taşıyıp taşımadıklarının incelenmesi gerekmektedir.

B. Tele Çalışanların m. 4/1, (a) Kapsamında Sigortalı Sayılması

1. Genel Olarak m. 4/1, (a) Kapsamında Sigortalılık

Yargıtay, 506 sayılı Kanun²²⁵⁰ döneminde Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında sigortalı niteliğinin kazanılmasının koşullarını üç başlık altında toplamıştı. Bu koşullar, çalışma ya da iş ilişkisinin hizmet sözleşmesine dayanması, işin işverene ait işyerinde yapılması ve çalışanın mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3.

²²⁴⁹ ŞAKAR/ ERKAN ŞAHİN, s. 257.

²²⁵⁰ RG, 29-31.07.1964-01.08.1964, S. 11766-11779.

maddesinde (5510 sayılı Kanunun 6. maddesinde) sayılanlar arasında bulunmaması idi ve kişinin sigortalı sayılması için bu üç koşulun bir arada bulunması aranmaktaydı²²⁵¹.

5510 sayılı Kanun ile birlikteyse tek çatı ve tek yasa dönemi başlamış olup, iki farklı sigortalı kavramı benimsenmiştir²²⁵². Bunlardan birincisi, ilgili Kanunun 4. ve 5. maddelerinde düzenleme bulan ve kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenen veya kendi adına prim ödeyen, böylelikle sosyal sigorta yardımı olarak adlandırılan parasal yardımlara hak kazanan *sosyal sigortalı*lardır. Diğeri ise ilgili Kanunun 60. maddesinde düzenleme bulmuş olan ve yalnızca sağlık hizmet sunumuna dair yardımlara hak kazanan *genel sağlık sigortalı*lardır.

Belirtmemiz gerekir ki her iki gruptaki sigortalılık da zorunlu olarak kurulmaktadır. Zira 5510 sayılı Kanunun 92. maddesinin 1. fıkrasında, kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olmasının, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olmasının zorunlu olduğu öngörülmüştür.

Öte yandan 5510 sayılı Kanun “tek yasa” esasını benimsediği için bir iş sözleşmesine göre çalıştığı için sigortalı olanlarla bağımsız çalışanlar ve kamu görevlisi ile devlet memurlarını da kapsamına almış ve sosyal sigorta ilişkisi kuracak şekilde çalışan herkesi 4. maddede sigortalı saymış, ancak her bir kategoriyi ayrı fıkra düzenlemiştir²²⁵³. Çalışma konumuzla ilişkisi nedeniyle esas önem teşkil eden sosyal sigortalılar ise 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde sayılan bağımlı çalışanlardır. 506 sayılı Kanunda olduğu gibi 5510 sayılı Kanunda da “*hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar*” m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı sayıldığı için, Yargıtayın yukarıda ifade ettiğimiz ve sigortalı niteliğinin kazanılmasının koşullarını üç başlığa toplayan söz konusu görüşünün, kural

²²⁵¹ Bu konuda açıklamalar için bkz. GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANİKLİOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta, 2021, s. 78-79; CANİKLİOĞLU, Kısmi Süreli, s. 46; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 212; TURAN/PAKİN AKIN, s. 191. İlgili Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 10. HD, 07.03.2014, E. 2014/2665, K. 2014/5044, www.legalbank.net (E.T. 31.07.2023); Yarg. 10. HD, 27.03.2007, E. 2006/16493, K. 2007/4738, www.legalbank.net (E.T. 31.07.2023).

²²⁵² AKIN, Levent, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler”, Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 8, 2006, s. 28 GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 76; TUNCAY, Aziz Can/EKMEKÇİ, Ömer/GÜLVER, Ender, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 22. Baskı, İstanbul, Beta, 2022, s. 283-284; ALPER, Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, 12. Baskı, Bursa, Dora, 2022, s. 62; GÜNAY, s. 421-422; ERKAN ŞAHİN, s. 103.

²²⁵³ Bu konuda açıklamalar için bkz. GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 72; TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 283-284; ALPER, s. 61 vd.

olarak, hâlâ geçerli olduğu kabul edilmektedir²²⁵⁴. Dolayısıyla, tele çalışanın 5510 sayılı Kanun m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı sayılması için bu koşulların ne oranda gerçekleştiğinin araştırılması gerekmektedir²²⁵⁵. Zira söz konusu koşullardan birinin eksikliği, kişinin 5510 sayılı Kanun m. 4/1, (a) bendi anlamında sigortalı sayılmasına engel olacaktır²²⁵⁶. Ancak burada ifade etmemiz gerekir ki aşağıda da ayrıntılı olarak ele alacağımız üzere, söz konusu koşullardan “işin işverene ait işyerinde yapılması” koşulu artık “işin işverene ait geleneksel anlamdaki işyerinde yapılması” yerine “işin işverene ait işyerinde ya da iş organizasyonunda yapılması” koşulu şeklinde kabul edilmektedir²²⁵⁷.

2. Tele Çalışanın m. 4/1, (a) Kapsamında Sigortalı Sayılması için Geçerli Koşulları Taşıyıp Taşımadığının Tespiti

a. İş Sözleşmesine Tabi Olarak Çalışma Koşulu Bakımından

5510 sayılı Kanun m. 4/1, (a) bakımından sigortalı sıfatının kazanılması için öncelikle kural olarak kişinin iş sözleşmesi ile çalışması gerekmektedir²²⁵⁸. Zira ilgili Kanun maddesinde, bu madde kapsamında sigortalı sayılanlar düzenlenirken “*Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar*” ifadesine yer verilmiştir. Bu bakımdan öncelikle belirtmek gerekir ki, “*hizmet akdi ile çalıştırılma*”

²²⁵⁴ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 79; TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 285; TOMBAŞ, s. 312; ÇELEBİ DEMİR, s. 602; ŞAKAR/ ERKAN ŞAHİN, s. 257; ERKAN ŞAHİN, s. 193-194; ALPER, s. 67. 506 sayılı Kanun döneminde sigortalı niteliğini kazanmanın koşullarının 5510 sayılı Kanun döneminde de farklılık arz etmediğine ve yine sigortalı sıfatının kazanılması bakımından söz konusu üç koşulun bir arada aranacağına ilişkin Yargıtay kararları için bkz. YHGK, 11.02.2021, E. 2017/2115, K. 2021/70, www.legalbank.net (E.T. 28.07.2023); YHGK, 11.02.2021, E. 2017/2233, K. 2021/64, www.legalbank.net (E.T. 28.07.2023); YHGK, 16.12.2020, E. 2017/2336, K. 2020/1044, www.legalbank.net (E.T. 28.07.2023); YHGK, 26.02.2020, E. 2016/2145, K. 2020/230, www.legalbank.net (E.T. 28.07.2023); Yarg. 21. HD, 18.06.2020, E. 2020/1168, K. 2020/2450, www.legalbank.net (E.T. 28.07.2023); Yarg. 10. HD, 17.12.2020, E. 2020/5784, K. 2020/7291, www.legalbank.net (E.T. 28.07.2023).

²²⁵⁵ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 212.

²²⁵⁶ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 79; ÇELEBİ DEMİR, s. 602.

²²⁵⁷ Bkz. Böl. 4, Kıs. I, Baş. (B), Alt Baş. (2, b).

²²⁵⁸ Ancak belirtmemiz gerekir ki, bu ölçüt mutlak değildir. Zira örneğin, koruma bekçileri, ceza infaz kurumları ile tutukevi bünyesinde oluşturulan tesis, atölye vb. ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular ile çırak ve stajyerler gibi bazı kişiler de m. 4/1, (a) kapsamında kabul edilmiştir. GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 78-79; TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 314. İş ilişkisi geçerli olmayan bir hizmet sözleşmesine dayanarak kurulmuş ise ilgili sözleşmenin geçersizliği ispatlanıncaya kadar sigortalılık ilişkisi geçerli olacağı gibi, bir kimsenin çalıştırılması yasak olan bir işte çalıştırılması durumunda da sigortalılık ilişkisinin geçerli olacağı kabul edilmektedir. ALPER, s. 68.

koşulu bakımından uzaktan çalışanlar ile diğer çalışanlar arasından herhangi bir fark yoktur²²⁵⁹. Ancak, işçi ve sigortalı kavramı arasında tam bir özdeşlik bulunmamakta olduğundan, işçi sıfatını haiz olan bir tele çalışanın sigortalı sıfatını taşıması mümkündür. Bununla birlikte, m. 4/1, (a) kapsamında sigortalılık ilişkisi yaratan bir hizmet sözleşmesinin mevcudiyetinin belirlenmesinde iş hukukundaki görüş ve ilkelerden de yararlanılması gerekir²²⁶⁰.

Burada yani iş sözleşmesinin belirlenmesinde esas olan ise bağımlılığın tespitidir. Zira iş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran diğer sözleşmelerden ayıran bağımlılık unsuru, sigortalılık sıfatının kazanılması bakımından da gerekli bir ölçüttür ve özel olarak araştırılması gerekmektedir²²⁶¹. Öyle ki, uzaktan çalışanlar iş sözleşmesinin unsurlarını taşıdıkları, dolayısıyla iş görme edimlerini bağımlılık ilişkisi içinde yerine getirdikleri takdirde, m. 4/1, (a) bendine göre sigortalı sayılacaklardır²²⁶².

Yargıtay da bir kararında, freelance modeliyle evden çalışan davacının hizmet ve prime esas kazancının tespit talebine ilişkin olarak, atipik hizmet ilişkilerinde “bağımlılık” unsurunun değişerek esnek çalışmaya dönmüş olmasına karşın, bu ilişkilerde de söz konusu unsurun esnek de olsa mevcut olup olmadığının araştırılması gerektiğini ve bu belirlemenin “işçinin işverene ait iş organizasyonu kapsamında çalışmasına” göre yapılacağını; dolayısıyla, öncelikle davacının kendi adına bağımsız olarak mı yoksa hizmet akdi ile işverene bağlı olarak mı çalıştığının tespit edilmesi gerektiğini; bu tespit esnasındaysa çalışmamızda daha önce ele aldığımız kriterlerin kullanılacağını ifade etmiştir²²⁶³.

²²⁵⁹ ŞAKAR/ ERKAN ŞAHİN, s. 257; ERKAN ŞAHİN, s. 194.

²²⁶⁰ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 78.

²²⁶¹ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 80; ÇELEBİ DEMİR, s. 604.

²²⁶² CANİKLİOĞLU, Kısmi Süreli, s. 46. Güney Erdoğmuş’a göre de uzaktan çalışan işçiler de tıpkı işyerinde m. 4/1, (a) kapsamında çalışan işçiler gibi işverene hizmet akdiyle bağlı ve 5510 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan kişilerdir. GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 145-146. Hukukumuzda uzaktan çalışanlara ilişkin özel sosyal güvenlik hükümleri bulunmamasına karşın, bu kişilerin kapsam dışı olduğu yönünde de bir düzenleme bulunmadığı dikkate alındığında, m. 4/1, (a) bendi kapsamında “hizmet akdine bağlı çalışanlar” ile “uzaktan çalışanlar” arasında bir ayırım bulunmadığı yönünde ayrıca bkz. YILDIRIM, s. 210.

²²⁶³ Yarg. 10. HD, 24.05.2021, E. 2019/1184, K. 2021/6935, www.legalbank.net (E.T. 29.07.2023). Yüksek Mahkeme bir başka kararında ise “zaman” ve “bağımlılık” unsurlarının, baskın olan bilimsel ve yargısal görüşlere göre hizmet akdinin ayırt edici ve belirleyici özellikleri olduğunu; bağımlılık kavramının da her an ve durumda çalışanı denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir bağımlılığı teşkil ettiğini ifade etmiştir. Bkz. Yarg. 10. HD, 23.02.2021, E. 2020/7087, K. 2021/2010, www.legalbank.net (E.T. 01.08.2023). Bağımlılık unsurunun tespitine ilişkin kriterler hakkında bkz. Böl. 1, Kıs. VIII, Baş. (B), Alt Baş. (3).

b. İşin İşverene Ait Olan İşyerinde Görülmesi Bakımından

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, daha önce 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun kapsamına girenler, 5510 sayılı Kanun m. 4/1, (a) bendinde sigortalı olarak sayılmışlardır²²⁶⁴. 5510 sayılı Kanunda da 506 sayılı Kanundaki tanım²²⁶⁵ aynen tekrarlandığından, m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı sayılmak için işin işverenin işyerinde yürütülmesi aranmaya devam edilmektedir²²⁶⁶. Diğer bir ifadeyle, doktrinde, 5510 sayılı Kanunda yer alan düzenlemede, m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılık niteliğinin kazanılması bakımından işveren ile çalıştırılan arasındaki iş ilişkisinin hizmet sözleşmesine dayanmasının yanı sıra, ilgili Kanunda açıkça ifade edilmemiş olsa da, bu Kanunun “*Sigortalı sayılanlar*” kenar başlıklı 4. ve “*İşyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli*” kenar başlıklı 11. maddelerinin birlikte değerlendirilmesi ve dolayısıyla sigortalılık niteliğinin kazanılması için çalışmanın işverene ait bir işyerinde yürütülmesi gerektiği belirtilmektedir²²⁶⁷.

Bu sebeple doktrinde yer alan bir görüş tarafından, kişinin işi işverene ait işyerinde değil de kendi işyerinde, bürosunda veya evinde yapması durumunda sigortalı sayılmayacağı ileri sürülmüştür²²⁶⁸. Zira bu görüşe göre, 506 sayılı Kanunda olduğu gibi 5510 sayılı Kanun bakımından da m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı sayılmak için “*işin işverenin işyerinde yürütülmesi*” gerekir. Doktrinde yer alan ve bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre, burada 5510 sayılı Kanunun söz konusu iki maddesinin (4. ve 11. maddelerin) birlikte değerlendirilmesine ilişkin gerekliliğin dar yorumlanmaması ve yeni çalışma ilişkileri karşısında m. 4/1, (a) kapsamında sigortalılığın tespiti bakımından aranan koşullardan “*işin işverene ait işyerinde yapılması*” koşulunun “*işin işverene ait işyerinde ya da işyerinden sayılan yerlerde iş organizasyonu içinde yapılması*” şeklinde değerlendirilmesi gerekmektedir²²⁶⁹. Dolayısıyla, işyeri kavramı dar yorumlanmamalı, tele çalışma ve geleneksel anlamda

²²⁶⁴ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 76.

²²⁶⁵ Mülga 506 sayılı Kanunun 2. maddesinde de bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların, bu Kanuna göre sigortalı sayılacağı düzenlenmiştir.

²²⁶⁶ ALPER, s. 68, s. 169.

²²⁶⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 214.

²²⁶⁸ ALPER, s. 68.

²²⁶⁹ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 79; CANİKLİOĞLU, Kısmi Süreli, s. 47; TOMBAŞ, s. 315; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 257; GERÇEK, s. 159. Nitekim batı hukuk sistemlerinde kabul edilmeye başlandığı gibi, işçinin işverene ait veya iş organizasyonu çerçevesinde onun yararına bir iş yapması, bağımlılık unsurunun varlığı için yeterlidir. TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 286-287.

evde çalışma gibi esnek ve atipik istihdam modelleri ile çalışan kişilerin işi işverene ait işyerinde görmemeleri de sigortalılık niteliğinin kazanılmasına engel oluşturmamalıdır²²⁷⁰. Diğer bir ifadeyle, işverenin geleneksel anlamdaki işyerinin dışında ancak iş organizasyonu kapsamında hizmet sözleşmesi ile çalışan kişiler de m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı sayılmalıdır²²⁷¹. Yeter ki söz konusu kişi, 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmayan kişiler arasında bulunmasın. Nitekim aksinin kabulü, yani işin işverene ait işyerinde yapılması koşulunun dar yorumlanması, işin geleneksel anlamdaki işyerinden ziyade işverene ait iş organizasyonu kapsamında yapılmasını ön plana çıkaran teknolojik ve ekonomik gelişmelerle uyumlu olmayacağı gibi, sosyal güvenliğin temel yaklaşımı ile de bağdaşmayacak ve tele çalışanları sosyal güvencesiz bırakacaktır²²⁷². Öyle ki, 4857 sayılı Kanunda da teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucu çalışma hayatının değişen ve gelişen koşullarına uyum sağlamak adına işyeri kavramı tanımlanırken, iş organizasyonu kavramının esas alındığı görülmektedir²²⁷³. 5510 sayılı Kanun da benzer şekilde “iş organizasyonunu” esas alan bir tanım yapmaya çalışmış, fakat 4857 sayılı Kanundaki kadar net şekilde “iş organizasyonu” kavramını ifade edememiştir²²⁷⁴. Buna karşın, 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinin 1. fıkrasında işyeri tanımı yapılırken “sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurları ile birlikte işlerini yaptıkları yerler” ifadesi, bu amaca yönelik olarak kullanılmıştır²²⁷⁵. Sayılan sebeplerle, “iş organizasyonu” ifadesi, 5510 sayılı Kanunun uygulanması ve belirli bir coğrafi mekânda kurulu dar anlamdaki işyerinin dışında çalışanların, diğer koşullarla birlikte, işyerinin işçisi ya da sigortalısı sayılması bakımından da önemli bir ölçüt teşkil etmektedir²²⁷⁶. Zira 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinin 2. fıkrasında öngörüldüğü üzere (aynı yönetim altında) sigortalıların işlerini yaptıkları her yer “işyeri” sayılmaktadır²²⁷⁷.

²²⁷⁰ TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 286; DULAY, s. 292; YILDIRIM, s. 211-212.

²²⁷¹ CANIKLIOĞLU, Kısmi Süreli, s. 47; GÜNAY, s. 424-425; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 257-258; ERKAN ŞAHİN, s. 194.

²²⁷² CANIKLIOĞLU, Kısmi Süreli, s. 47-48; GÜNAY, s. 424; TOMBAŞ, s. 316.

²²⁷³ TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 287; GÜNAY, s. 424-425; TOMBAŞ, s. 316; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 257.

²²⁷⁴ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 217; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 215. 5510 sayılı Kanundaki işyeri tanımının, 4857 sayılı Kanundaki işyeri tanımıyla tam olarak örtüşmesi de ona yakın nitelikte olduğu yönünde bkz. TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 341.

²²⁷⁵ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 217.

²²⁷⁶ TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 341; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 89; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 215.

²²⁷⁷ TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 341.

Yargıtay da 2000 yılında verdiği evde çalışanlara ilişkin ilke kararında, bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için bir veya daha fazla işveren nezdinde eylemli biçimde hizmet akdine dayalı çalıştığıının saptanmasının zorunlu olduğunu; konfeksiyon işyerinin zorunlu elemanı olarak istihdam edilen ve işyerinin çalışma saatlerine uygun olarak çıkacak işleri gördüğü ve görmek üzere hazır bulunduğu anlaşılan davacının düzeltim işini kendi evinde yapmasının ve kendisine parça başına ücret ödenmesinin ise, işin hizmet akdi niteliğini etkilemeyeceğini ifade etmiştir²²⁷⁸. Sonuç olarak, işverenin geleneksel anlamda işyerinin dışında ancak iş organizasyonunun kapsamında hizmet sözleşmesi ile çalışan tele çalışanların da m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı sayılacağına şüphe yoktur²²⁷⁹.

Konuya ilişkin olarak belirtmemiz gerekir ki SGK tarafından 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Genelgesine²²⁸⁰ 2019 yılında yapılan ek ile bazı mesleklerde (örneğin, gazetecilik) sigortalıların işlerini belirli bir mekâna bağlı olmadan yapmalarının mümkün olduğu, bu tür durumlarda sigortalının adresinin yurt dışında bulunmasının da önem taşımadığı kabul edilmiştir. Burada esas sorun, uzaktan çalışma sözleşmesinin tarafı olan ve yurt dışında bulunan işçinin gerçekten çalışıp çalışmadığının ne şekilde tespit edileceğidir. Öyle ki 5510 sayılı Kanunun 10.

²²⁷⁸ Yarg. 21. HD, 08.06.2000, E. 2000/4584, K. 2000/4611, www.legalbank.net (E.T. 31.07.2023).

²²⁷⁹ CANIKLIOĞLU, Kısmi Süreli, s. 46; ŞAKAR/ ERKAN ŞAHİN, s. 2257-258.

²²⁸⁰ Söz konusu genelge için bkz. <https://www.bariserdem.com/pdf/151185.pdf> (E.T. 25.07.2024). Söz konusu genelgeye göre, ülkemizde sigortalı olanların sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkelerde geçici görevli olarak çalışmaları mümkündür. Ayrıca sigortalının yurt dışında bulunduğu ülkenin, ülkemizle sözleşmesi bulunup bulunmadığına bakılmaksızın; 1- Emniyetten temin edilen yurda giriş-çıkış tarihlerine göre, ülkemizde m. 4/1, (a) kapsamındaki sigortalılığının başladığı tarihte yurt dışında olduğu ve hizmetlerin devamında herhangi bir tarihte Türkiye'ye giriş yaptığının tespiti hâlinde, söz konusu işyerinden bildirilen sigortalı işe giriş bildirgesi ve buna istinaden yapılan hizmet bildirimlerinin tamamının iptal edileceği; 2-Sigortalının m. 4/1, (a) kapsamında geçen çalışmasının başlangıcında Türkiye'de bulunduğu ve bu kapsamdaki hizmetinin devamında yurt dışına çıkış yaptığının tespiti hâlinde, işveren tarafından sigortalının yurt dışında görevli olarak gönderildiğinin ispatlanması koşulunda hizmetin tamamının geçerli sayılacağı; işveren tarafından görevlendirmeye ilişkin belgelerin (geçici yurt dışı görevlendirme belgesi; uçak biletine ve otel masraflarına ilişkin defter kayıtları vb.) sunulamaması durumunda ise (yıllık izin süreleri hariç), aksine bir tespit bulunmadığı müddetçe, yurt dışına çıkış tarihinden sonra bildirilen m. 4/1-a kapsamındaki hizmetlerinin iptal edileceği ifade edilmiştir. Doktrinde Gerçek tarafından, teknolojik gelişmelerin kısa zamanda çok iş görmeyi mümkün kıldığı ve uzaktan çalışmanın yaygınlaştığı bu dönemde, işçinin yurt dışında olmasının m. 4/1, (a) kapsamındaki sigortalılığını olumsuz etkilememesi ve hizmet süresinin iptaline yol açmaması gerektiği; nitekim işçinin fiilen çalıştığı konusunda şüphe bulunmaması hâlinde, yurt içi ve yurt dışı hizmet sürelerinin çakışmasının yurt içi hizmet sürelerinin iptaline neden olmasının bir hak ihlâli teşkil edeceği ileri sürülmüştür. Zira taraflar arasında yapılan sözleşmeye bağlı olarak, işçinin aynı zamanda birden fazla işveren ile çalışmasına bir engel bulunmamakta olduğundan, özellikle tele çalışma yapacak bir işçinin bu çalışma modelinin getirdiği imkân sayesinde bir yandan yurt dışında çalışırken diğer yandan işyeri Türkiye'de olan bir işverenin iş organizasyonu kapsamında uzaktan çalışabileceği kabul edilmelidir. Bkz. GERÇEK, s. 162-163.

maddesinde de m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olanlar bakımından yalnızca işverenleri tarafından *geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri* hâlinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülüklerinin devam edeceği öngörülmüştür. Ele aldığımız durumda ise geçici bir görevlendirme bulunmadığından, kanımızca burada yine işçinin işvereni ile arasındaki veri akışı trafiğine bakılarak gerçek bir çalışma olup olmadığının tespiti yoluna gidilebilir. İkinci bir yol olarak ise, 5510 sayılı Kanunun ilgili maddesine uzaktan çalışmaya konu işin yurt dışında görülmesi durumunda SGK'ya özel bir bildirim yapılmasını öngören özel bir hükmün eklenmesi düşünülebilir.

c. 5510 Sayılı Kanun m. 6 Uyarınca Sigortalı Sayılmayan Kişiler Arasında Yer Almama Koşulu Bakımından

Kişinin hizmet sözleşmesine tabi olarak çalışma ile işverene ait işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde iş organizasyonu içinde çalışma koşulunu gerçekleştirmiş olması dahi, m. 4/1, (a) bakımından sigortalı sıfatını kazanması için yeterli değildir. Zira 5510 sayılı Kanunda, bu sıfatın kazanılması bakımından ayrıca kişinin ilgili Kanunun 6. maddesinde düzenlenen sigortalı sayılmayan kişiler arasında da bulunmaması gerektiği düzenlenmiştir²²⁸¹.

5510 sayılı Kanun m. 6'da sayılanlar arasında tele çalışanların bulunmuyor olması dikkate alındığında, bir iş sözleşmesine dayanarak ve işverenin organizasyonu içinde iş görmekte olan tele çalışanların da m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı kabul edilmeleri ve aranan diğer koşulları da sağlamaları durumunda sigorta yardımlarından yararlanmaları gerektiği açıktır. Ancak, tele çalışmanın işçinin evinde de yapılabildiği düşünüldüğünde, 5510 sayılı Kanunun 6. maddesi üzerinde ayrıca durulmalıdır²²⁸². Diğer bir ifadeyle, çalışma konumuzla, özellikle de ev esaslı tele çalışmayla yakın ilişkili olan geleneksel evde çalışma bakımından ilgili koşul üzerinde durmakta fayda vardır. Zira 5510 sayılı Kanun m. 6/1, (b) bendinde, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka

²²⁸¹ TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 285; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 215; DULAY, s. 293; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 258; ERKAN ŞAHİN, s. 112, s. 194; TOMBAŞ, s. 316.

²²⁸² TOMBAŞ, s. 316; YAYVAK NAMLI, s. 275.

kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanların sigortalı sayılmayacakları düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendindeki bu düzenlemenin konutta yapılan çalışmaları esas alması, uzaktan çalışma kapsamında evde çalışanların da diğer koşulları yerine getirmeleri durumunda, ilgili hüküm çerçevesinde kabul edilip edilmeyecekleri sorusunu akla getirmektedir²²⁸³. İlgili hüküm uyarınca, işlerini yaşadıkları konutta gören kişilerin sigortalı sayılmaması için aynı konutta birlikte yaşama, üçüncü derece de dâhil bu dereceye kadar hısımlar olma ve aralarına üçüncü kişi veya kişilerin katılmaması koşullarının aynı anda gerçekleşmesi gerekmektedir²²⁸⁴. İlgili hükümde görülen işin niteliği bakımından bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu noktada, evde tele çalışmanın bu kapsamda olup olmayacağı sorusu akla gelebilirse de tele çalışanın işi bizzat görmekle yükümlü olduğu düşünüldüğünde ilgili hükümle ilişkisi olmadığı ortadadır²²⁸⁵. Nitekim tele çalışma ev esaslı yapılırsa dahi, ev hizmetleri²²⁸⁶ ve aile ekonomisi içinde yapılan işlerden farklı niteliğe sahip bir istihdam biçimidir²²⁸⁷.

Doktrinde aynı konutta hısımlar arasında yapılan işin niteliği bakımından farklı görüşlere yer verildiği görülmektedir. Bir görüşe göre, ilgili hüküm istisnai niteliği haiz olmakla birlikte, söz konusu hükümde yer alan “konut içinde yapılan işler” ifadesi dar yorumlanmalı ve 4857 sayılı Kanunda yer alan “konut içerisinde yapılan

²²⁸³ ERKAN ŞAHİN, s. 195. İlgili düzenlemenin geleneksel evde çalışma olarak ifade edilen modelin bir görünüm biçimi olduğu yönünde bkz. KOÇ TANGÜN, s. 277.

²²⁸⁴ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 114-115; TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 326; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 216; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 258; ERKAN ŞAHİN, s. 195; TOMBAŞ, s. 316-317; ÇELEBİ DEMİR, s. 607.

²²⁸⁵ Söz konusu maddede sayılan koşulların bir arada gerçekleşmesi gerektiği; uzaktan çalışma sözleşmesine dayalı olarak konutunda evden çalışan işçilerin bu madde kapsamında kabul edilemeyeceği yönünde ayrıca bkz. YILDIRIM, s. 211.

²²⁸⁶ 5510 sayılı Kanunun 6. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi uyarınca ev hizmetlerinde çalışanlar da sigortalı sayılmayanlar arasında düzenlenmiştir. Ancak, ev hizmetleri konumuzun tamamen dışında kaldığı için konuyu yalnızca geleneksel anlamda evde çalışma bakımından karşılaştırarak ele almayı uygun bulduk.

²²⁸⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 217; TOMBAŞ, s. 317. Söz konusu düzenlemenin konutta yapılan çalışmaları esas alması, uzaktan çalışma kapsamında evde çalışanların da diğer şartları sağlamaları durumunda ilgili hüküm kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyecekleri sorusunu akla getirebilir. Ancak, bir hizmet sözleşmesine dayanarak çalışmayı konu alan uzaktan çalışma ile ilgili kanun maddesinde öngörülen çalışma biçimi oldukça farklı iki sistem olup, istisnai hükmün uzaktan çalışanlar için uygulanması mümkün değildir. ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 258. Yayvak Namlı’ya göre de 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinde sayılan uzaktan çalışanlar ile 5510 sayılı Kanunun ilgili hükmünde sayılı çalışma şekli esasında unsurları bakımından örtüşmemektedir. Dolayısıyla bu istisnai düzenlemenin, uzaktan çalışmanın bir alt türü olan evde hizmet sözleşmesi ile çalışanlar için de uygulanması mümkün değildir. YAYVAK NAMLI, s. 276.

el sanatları” ibaresi doğrultusunda sepetçilik, süs eşyaları imali, dokumacılık işleri vb. şeklinde anlaşılmalıdır²²⁸⁸. Zira 4857 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendi uyarınca, bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar (3. derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlar, ilgili Kanunun kapsamı dışında tutulmuştur. Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göreyse, ilgili hükümde herhangi bir ayrıma yer verilmemiş olması sebebiyle el sanatları dışındaki işler de bu kapsamda kabul edilmelidir²²⁸⁹.

Kanımızca da ilgili hüküm istisnai niteliği haiz olup dar yorumlanmalıdır. Zira aksinin kabulü, çoğu kişinin yalnız yaşadıkları konutta iş görmeleri sebebiyle sigortalı sayılmayacağı gibi isabetsiz bir sonuç doğuracaktır. Ayrıca, günümüzde konut kavramının yalnız kişinin barınması amacıyla değil, işini ve faaliyetlerini de ana (geleneksel anlamdaki) işyerine gidip gelmeksizin yürütmek amacıyla kullanılabilecek bir niteliğe sahip olması da bu yönde bir yorumu gerektirmektedir²²⁹⁰. Dolayısıyla, bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak gerek evde çalışma kapsamında iş görme edimini ifa eden kişiler (geleneksel anlamda evde çalışma modeli ile çalışanlar) gerekse tele çalışanlar, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren 5510 sayılı Kanun m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı kabul edileceklerdir²²⁹¹.

C. Tele Çalışanın Primlerinin Ödenmesi

²²⁸⁸ TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 326; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 115; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 217; DULAY, s. 295; GÜNAY, s. 421.

²²⁸⁹ 5510 sayılı Kanunda yer alan ilgili düzenlemede işin niteliği bakımından bir ayırım yapılmadığından, makine veya alet kullanılarak yapılan halı, havlu, yemeni gibi veya makine veya alet kullanmadan yapılan dantel, oya işçiliği, hasır şapka, sepet üretimi gibi (el becerisinin ağırlıkta olduğu) işlerin yanı sıra turşu, tarhana, salça gibi gıda üretimi işleri de söz konusu Kanunun kapsamı dışında kalacaktır. Bununla birlikte, 4857 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendinde yer alan ilgili düzenleme sonucunda, örneğin sepet ören bir aile 4857 sayılı Kanun kapsamı dışında kalacakken; 5510 sayılı Kanunda ise bu yönde bir ayırım yapılmadığından, elle sepet örme faaliyetinin yanı sıra evde makine örgüsü faaliyeti de sosyal sigorta kapsamı dışında kalacaktır. SÖZER, Ali Nazım, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2021, s. 103-105.

²²⁹⁰ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 217.

²²⁹¹ TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 284; CANİKLİOĞLU, Kısmi Süreli, s. 48-49; KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 217-218; ERKAN ŞAHİN, s. 195; ÇELEBİ DEMİR, s. 608; GERÇEK, s. 159; GÜVEN, s. 78-79; YILDIRIM, s. 212; KOÇ TANGÜN, s. 276. Dijital çalışmada somut olaydaki tüm verilerin değerlendirilmesi sonucu bağımlılık unsurunun varlığı tespit edilmişse çalışan m. 4/1, (a) çerçevesinde sigortalılık niteliği kazanacak; bu unsur tespit edilmemiş ise m. 4/1, (b) bendi çerçevesinde kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişi olarak sigortalı sayılacaktır. YAYVAK NAMLI, s. 276-277.

1. Primlerin Ödenmesine İlişkin Genel Esaslar

Sosyal Güvenlik Kurumu, 5510 sayılı Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmek, sosyal güvence kapsamında koruma görevini yerine getirerek edim sunabilmek için yönetim giderlerini yani yaptığı harcamaları karşılamalıdır. Bu bakımdan, söz konusu harcamaların karşılanması amacıyla devlet katkısının yanı sıra sigortalılardan da prim alınmaktadır²²⁹². 5510 sayılı Kanunun “*Prim alınması zorunluluğu*” kenar başlıklı 79. maddesinin 1. fıkrasında da kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurumun prim almak, ilgililerin de prim ödemek zorunda olduğu ifade edilmiştir. Kurum tarafından takip ve tahsil edilmesi zorunlu olan bu prim gelirlerinin, yalnızca sigorta kollarının gerektirdiği yardım ve ödemeler ile Kurumun yönetim giderlerini karşılamak amacıyla kullanılması gerekmektedir²²⁹³.

5510 sayılı Kanunun 87. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca, bu Kanunun uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve isteğe bağlı sigorta bakımından, 4. maddenin 1. fıkrasının (a) ve (c) bentlerine ve 5. maddenin (a) bendine tabi olanlar için bunların işverenleri “*prim ödeme yükümlüsü*” olarak kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, bir iş sözleşmesine göre çalışanlar ya da bu kapsamda sayılan devlet memurları ve kamu görevlileri için prim ödeme yükümlüsü bu kişileri çalıştıran işverenleridir²²⁹⁴. Çalışmamızda daha önce de belirttiğimiz üzere, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışmakta olan ve dolayısıyla m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı olarak kabul edilmesi gereken tele çalışanların da prim ödeme yükümlüsünün işverenleri olacağı şüphesizdir.

Primlerin ödenmesine ilişkin usul ise 5510 sayılı Kanunun 88. maddesinde düzenleme bulmuştur. İlgili maddenin 1. fıkrası uyarınca, m. 4/1, (a) kapsamında sigortalıları çalıştıran işveren, bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu Kanun gereğince hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma ödemekle

²²⁹² SÖZER, s. 201.

²²⁹³ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 240.

²²⁹⁴ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 315.

yükümlüdür. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine²²⁹⁵ göre m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar yönünden 5510 sayılı Kanunda belirtilen sigorta primleri, ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın son gününe kadar işverenlerce Kuruma ödenmelidir. (m. 108/4)

Söz konusu düzenlemelerden anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların prim ödeme borcu, sigortalı ve işveren payları da dâhil olmak üzere ay esasına dayandırılmıştır²²⁹⁶. Dolayısıyla, tele çalışanların primleri de bu istihdam modeliyle çalışan sigortalıların prime esas kazançlarından kesilecek tutar ile işverenlerinin ödemesi gereken prim tutarlarının toplamından oluşacak ve ilgili ay içinde çalıştırılan tele çalışan adına, en geç o ayı izleyen ayın sonuna kadar işverence Kuruma ödenecektir. Prim ödeme yükümlüsü olarak kabul edilen işverenin, kendi prim payıyla birlikte tele çalışanın payını prime esas kazancından keserek SGK'ya bildirme/ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumundaysa, işveren bu primi bizzat ödemek zorundadır. Zira Kurumun, işverenin kesmediği ve kendisine ödemediği sigortalı prim payını sigortalıdan talep etme hakkı yoktur²²⁹⁷.

Tele çalışanlar bakımından esas sorun, sigortalının işe giriş bildirgesinin verilmemesi, bir diğer deyişle kayıt dışı çalıştırılması konusunda ortaya çıkacaktır. Zira uzaktan çalışma genel olarak, kişilere kayıt dışı çalışma yaptırılmaya yatkın bir istihdam biçimidir. Ancak kayıt dışı çalıştırma uygulamasıyla uzaktan çalışmanın bir türü olan tele çalışmada da karşılaşılabilecek olmasına karşılık, bu uygulama daha çok uzaktan çalışmanın diğer bir alt türü olan geleneksel anlamda evde çalışmada görülmektedir. Özellikle söz konusu çalışma biçimi bakımından mevzuatta öngörülen denetimler de yetersiz kalabilmektedir. Nitekim 5510 sayılı Kanunda, bu konuya ilişkin hizmet tespitinin, SGK'nın denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından yapılan fiili tespitler ya da bilgi ve belgeye dayalı kayıtlar üzerinden sağlanacağı öngörülmüştür. Oysaki Anayasal güvenceye sahip konut dokunulmazlığı ilkesi de dikkate alındığında, fiili denetimin, özellikle de geleneksel anlamda evde çalışma veya

²²⁹⁵ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (RG. 12.05.2010-S. 27579).

²²⁹⁶ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 317.

²²⁹⁷ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 318; GÜNAY, s. 428.

ev esaslı tele çalışma modelleriyle istihdam edilmiş olan uzaktan çalışanlar için güç olduğu ortadadır²²⁹⁸.

Ayrıca, fiili denetim yapılması durumunda dahi, 5510 sayılı Kanunun 86. maddesinin 8. fıkrası uyarınca, hizmetinin veya prime esas kazancının Kuruma bildirilmediği ya da eksik bildirildiği belirlenen sigortalının geriye yönelik hizmetinin veya prime esas kazancının, en fazla belirlemenin yapıldığı tarihten geriye doğru bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınacaktır. Bu sebeple, bir yıllık süreyi aşan ya da yerinden denetim yapılmadığından hiçbir şekilde fiilen tespit edilemeyen çalışmalar için kayden tespit yoluna başvurulmalıdır. Ancak, bu yolla yapılacak tespitlerde de sonradan düzenlenmesi mümkün olmayan ve kanunen geçerli bilgi ve belgelerin dikkate alınması gerektiği düşünüldüğünde bu yol da özellikle geleneksel anlamda evde çalışma bakımından isabetli bir çözüm olarak gözükmemektedir. Zira söz konusu çalışma biçiminde bu tür belgelere ulaşılması güçtür. Buna karşın evde tele çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda elektronik ortamda kayıtlı olan belgeler bu konuda yardımcı olabilecektir.

Nihayet, uzaktan çalışanların hizmetlerinin tespiti için başvurabilecekleri son yol olarak, iş mahkemesinde hizmet tespit davasının açılması kalmaktadır. Bu yol ise hizmet tespiti bakımından 5510 sayılı Kanunda özel bir düzenleme öngörülmemiş olan uzaktan çalışanların, salt yaptıkları çalışmanın niteliği sebebiyle diğer sigortalılara nazaran daha uzun süre ve daha çok maliyetle karşı karşıya kalmalarına sebep olacaktır. Ancak tele çalışmada veri akışının elektronik ortamda gerçekleştirilmesi sebebiyle çıkabilecek ispat sorunları evde çalışmaya göre muhtemelen daha az olacak, kayıt dışılığa da daha az rastlanacaktır. Bununla beraber tele çalışmada da istisnai durumlarda karşılaşılabilecek kayıt dışılık ve ispat sorunları karşısında, işveren ile tele çalışan arasında veri akışını sağlayan kayıtlar (örneğin, işverenin tele çalışana mail yoluyla iletmış olduğu iş listesi, talimatları ve yine tele çalışanın işverene ilettiği işe ilişkin mailler, whatsapp üzerinden yapılan işe ilişkin yazışmalar²²⁹⁹) sigortalılığın tespitinde yol gösterici olacaktır.

²²⁹⁸ ERAFŞAR, Evde Çalışma, s. 71.

²²⁹⁹ Ancak Whatsapp uygulamasında iletilerin iletilen tarafından hem kendisinden hem de alıcıdan silinebilme imkânı dikkate alındığında tele çalışma bakımından da ispat sorunu doğabilecektir. Zira daha önce de ele aldığımız gibi Whatsapp üzerinden yapılan fesih bildirimi karşı tarafça okunmuş olsa

Yukarıda ele almış olduğumuz sebeplerle, geleneksel anlamda evde çalışanlar başta olmak üzere uzaktan çalışanların kayıt dışı çalıştırılmalarının önlenmesi ve uygun denetimlerin alınması bakımından, 5510 sayılı Kanunda özel düzenlemeler yapılmasında yarar bulunmaktadır²³⁰⁰. Örneğin, uzaktan çalışma ile istihdam ettiği işçilerin sigortalı işe giriş bildirgesini vermemesi durumunda 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinde işveren için öngörülen idari para cezalarının miktarı yükseltilebilir. Akla gelebilecek diğer bir yolsa, sigortalı bakımından getirilen resen tescil²³⁰¹ esasının uzaktan çalışan bakımından zorunlu hâle getirilmesidir. Ancak, bu durumda gerçek bir zorunluluktan bahsedebilmek için kendi sigortalılığını bildirmeyen tele çalışan bakımından cüzi miktarda da olsa maddi bir yaptırım öngörülmesi gerekecektir ki bu durum yine işçinin aleyhine olacaktır. Bu bakımdan belirttiğimiz ilk çözüm yolu daha uygulanabilir niteliktedir.

2. Prim Ödeme Gün Sayısının ve Prime Esas Kazanç Tutarının Hesabı

a. Prim Ödeme Gün Sayısının Hesabı

10.03.2021 tarihinde Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesiyle birlikte uzaktan çalışanların sigorta gün bildiriminin nasıl sağlanacağı tartışma konusu olmuştur. Bu tartışmaların üzerine Sosyal Güvenlik Kurumu 02.06.2021 tarihinde yayınlandığı 25647141 sayılı²³⁰² ve 05.07.2021 tarihinde yayınladığı 27387564 sayılı²³⁰³ iki Genel Yazı ile tartışmaları sona erdirmeyi amaçlamıştır²³⁰⁴.

bile, bu bildirim içeren ileti gönderen tarafından silinebileceğinden yine ispat sorunuyla karşılaşılması muhtemeldir. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Böl. 2, Kıs. II, Baş (B), Alt Baş. (1).

²³⁰⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 258-259; ERKAN ŞAHİN, s. 195-196.

²³⁰¹ Kayıt dışı çalıştırmanın önüne geçmek ve sigortalının hak kaybını önlemek amacıyla, sigortalılara da sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını SGK'ya bildirme olanağı tanınmış olmakla birlikte, bu konuda bildirimde bulunmamaları herhangi bir yaptırıma bağlanmamıştır. Öyle ki, 5510 sayılı Kanunun 8. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, "Sigortalılar, çalışmaya başladıkları tarihten en geç bir ay içinde, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirirler. Ancak, sigortalının kendini bildirmemesi, sigortalı aleyhine delil teşkil etmez." GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 165-166.

²³⁰² SGK'nın 02.06.2021 tarihli ve 25647141 sayılı yazısı için bkz.

<https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/genel-yazilar/uzaktan-calisma-gun-sayisi-hakkinda-2-6-2021-tarihli-ve-25647141-sayili-genel-yazi-25647141> (E.T. 03.08.2023).

²³⁰³ SGK'nın 05.07.2021 tarihli ve 27387564 sayılı yazısı için bkz.

<https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/genel-yazilar/uzaktan-calisma-gun-bildirimi-hakkinda-05-07-2021-tarihli-ve-27387564-sayili-genel-yazi-27387564> (E.T. 03.08.2023).

²³⁰⁴ KARA, s. 22-23; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 259; ERKAN ŞAHİN, s. 197; TOMBAŞ, s. 317.

SGK'nın 02.06.2021 tarihinde yayınlanan, 25647141 sayılı ve “*Uzaktan Çalışma Gün Sayısı*” konulu genel yazısında, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesinin akabinde Kurum tarafından gerekli düzenlemelerin yapılarak sigortalıların ay içerisindeki uzaktan çalışma günlerinin sisteme girilebileceği alanların, Aylık Prim ve Hizmet Belgesine /Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesine eklendiği; sigortalının ay içerisinde uzaktan çalışmasının olması hâlinde, ilgililerce söz konusu beyannamelerin gönderilmesi sırasında, sigortalının çalışma gün sayısına ilave olarak çalışma gün sayısının ne kadarının uzaktan çalışmaya ilişkin olduğunu da belirtilmesinin gerekmekte olduğu; ayrıca, bildirilen uzaktan çalışma gün sayısının fiili çalışma gün sayısından fazla olamayacağı ifade edilmiştir. İlgili yazıdan, SGK tarafından, sigortalının hibrit modele uygun şekilde kimi zaman uzaktan çalışabileceğinin de dikkate alındığı anlaşılmaktadır²³⁰⁵. Zira bu yazıdaki esaslar, tam süreli uzaktan çalışmaya özgülenmiş olmayıp, uzaktan çalışmanın ay içerisindeki bazı günlerde yapılmış olabileceği öngörülmüştür. Ayrıca, yapılan düzenlemeler sonucunda, daha önce SGK'ya yapılan bildirimler üzerinden tespiti mümkün olmayan uzaktan çalışmalar, muhtasar ve prim hizmet beyannameleri vasıtasıyla görünür hâle gelmiştir²³⁰⁶.

SGK'nın 25647141 sayılı yazısının tam olarak anlaşılamaması üzerine, Kurum tarafından ikinci bir yazının yayınlanması gereği hasıl olmuştur²³⁰⁷. Bunun üzerine ilgili Kurum tarafından, 05.07.2021 tarihinde 27387564 sayılı ve “*Uzaktan Çalışma Gün Bildirimi*” konulu ikinci bir yazı yayınlanmıştır. Uzaktan çalışma sürelerinin bildirimine ilişkin bu yazıda ise, öncelikle Kurumun 25647141 sayılı ilk yazısındaki esaslar tekrarlanmış; sonrasında, sigortalıların ay içerisindeki uzaktan çalışma gün sayısının girebileceği alanların aylık prim ve hizmet belgesine/muhtasar ve prim hizmet beyannamesine eklenmiş olmalarıyla birlikte giriş yapılırken uzaktan çalışma gün sayısının tespitinde tereddütler yaşandığı ve bunların giderilmesi amacıyla, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğünün de görüşleri alınarak uzaktan çalışma sürelerinin bildiriminde uyulması gerektiği belirlenen usul ve esaslar ele alınmıştır. Buna göre, öncelikle uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunlu olacak ve uzaktan çalışmanın zaman aralığı ile süresi yapılacak iş sözleşmesinde belirtilecektir.

²³⁰⁵ TOMBAŞ, s. 317.

²³⁰⁶ ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 259; ERKAN ŞAHİN, s. 197.

²³⁰⁷ TOMBAŞ, s. 317.

Ayrıca, yine sigortalının kısmen veya tamamen uzaktan çalışabileceği öngörülmüş ve karma (dönüşümlü/hibrit) model uzaktan çalışmaya ilişkin bir sözleşmesinin yapılması dahi yazılılık koşuluna bağlanmıştır²³⁰⁸. Tüm bunların yanı sıra, SGK tarafından yayınlanan ikinci yazıda, ilk yazıda yer alan ve bildirilen uzaktan çalışma gün sayısının fiili çalışma gün sayısından fazla olamayacağına ilişkin ifadenin de yinelandığı görülmektedir²³⁰⁹.

SGK tarafından sonradan yayınlanan ilgili yazıda, uzaktan çalışılan gün sayılarının hesabı ise uzaktan çalışmanın karma nitelikte olup olmadığı dikkate alınarak ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Buna göre, çalışma sürelerinin tamamında uzaktan çalışma yapan sigortalının bildiriminde, prim ödeme gün sayısı ile uzaktan çalışma gün sayısı eşit olacakken; karma (dönüşümlü) şekilde uzaktan çalışma yapan sigortalının bildiriminde, prim ödeme gün sayısı olarak toplam çalışılan gün sayısı, uzaktan çalışma gün sayısı olaraksa yalnız fiilen uzaktan çalışma yaptığı günler dikkate alınacaktır²³¹⁰.

Ayrıca, yine bu yazıda, ilgili konu dinlenme süreleri bakımından da örneklerle ele alınmıştır. Buna göre, tam zamanlı uzaktan çalışma yapanlar bakımından uzaktan çalışma gün sayısına, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatili günleri dâhil edilecek olmasına karşın, karma (dönüşümlü) uzaktan çalışma modeliyle çalıştırılan sigortalılar bakımından yalnızca fiilen uzaktan çalışılan günler uzaktan çalışma gün sayısı olarak bildirilecektir. Dolayısıyla, karma uzaktan çalışma yapan sigortalının hak kazandığı hafta tatili günleri, uzaktan çalışma gün sayısına eklenmeyecek, yalnızca prim ödeme gün sayısı alanında gösterilecektir. Söz konusu yazıda ayrıca, 4857 sayılı Kanunda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatiline hak kazanma

²³⁰⁸ **GERÇEK**, s. 160. Söz konusu düzenleme ile 4857 sayılı Kanunda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde öngörülme ve bu sebeple tereddüt yaratan, uzaktan çalışmanın hibrit modeline ilişkin sözleşmelerin tabi olması gereken şekil şartı da açıklığa kavuşturulmuştur. **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 259; **ERKAN ŞAHİN**, s. 197.

²³⁰⁹ Bu durumda, örneğin bir ayda prim ödeme gün sayısı yirmi olan bir sigortalının, ilgili ay için uzaktan çalışma gün sayısı da en fazla yirmi gün olabilecektir. Bu durum ise, prim ödeme gün sayısı alanının, tüm iş görme şekillerini kapsayan ve bu yolla toplam çalışmayı ifade eden bir formda olmasından kaynaklanmaktadır. **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 260; **ERKAN ŞAHİN**, s. 198.

²³¹⁰ Karma sözleşme ile çalışanların eksik gün bildirimlerinde de bu usul dikkate alınarak hesaplama yapılacaktır. Dolayısıyla bu şekilde çalışan bir sigortalının prim ödeme gün sayısı toplam günden çalışılmayan günlerin çıkarılmasıyla bulunacakken, uzaktan çalışma gün sayısı ise eksik çalışmalarının ne kadarının uzaktan çalıştığı günlere denk geldiği belirlenmesi ve belirlenen sürelerin düşülmesi yoluyla hesaplanacaktır. **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 261; **ERKAN ŞAHİN**, s. 200.

bakımından uzaktan çalışanlar ile işyerinde çalışanlar arasında farklı bir uygulamanın yapılmayacağı bildirilmiştir. Kurumun yazısında da 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 6. fıkrasında yer alan uzaktan çalışanların esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağına ilişkin düzenlemeye uygun şekilde, uzaktan çalışanların dinlenme süreleri bakımından işverenin fiziki anlamdaki işyerinde çalışan işçiler ile aynı uygulamalara tabi olacağı vurgulanmıştır²³¹¹. Sigortalının yaptığı uzaktan çalışmanın tam süreli olması durumunda, prim ödeme gün sayısı otuz gün üzerinden bildirilecek; karma (dönüşümlü) olması durumundaysa, dinlenme sürelerinin ve paylaşımlı işyerinde (tele merkezde)/işyerinde çalışılan sürelerin prim ödeme gün sayısının hesabında dikkate alınacak olması sebebiyle prim ödeme sayısı yine otuz gün olarak hesaplanacak olmasına karşın, uzaktan çalışma gün sayısı için prim belgesinde ayrılan bölümlere bunlar dâhil edilemeyecektir²³¹².

SGK'nın uzaktan çalışma gün bildirimi konulu yazısında ayrıca uzaktan çalışanın prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı hesabına ilişkin örneklere de yer verildiği görülmektedir. Verilen örneklere göre, ayda 4 gün hafta tatili olan ve tüm iş günlerinde uzaktan çalışan bir sigortalının, çalışmayarak geçirdiği ulusal bayram ve genel tatil günleri de uzaktan çalışma günleri içinde bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecekken; ayda 4 gün hafta tatili olan ve 5 iş günü işyerinde, kalan iş günlerinde ise uzaktan çalışan sigortalının, 4 gün hafta tatili ve 5 gün de işyerinde çalışma günü bulunduğu için bildirilecek uzaktan çalışma gün sayısı 21 gün, prim ödeme gün sayısı ise 30 gün olarak hesaplanacaktır²³¹³. İlgili yazıda hesaplama yöntemine ilişkin olarak verilen son örnekte ise, çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir sigortalının çalışma saatleri içerisinde birkaç saatliğine geçici bir durum nedeniyle işyerine gitmesi

²³¹¹ **TOMBAŞ**, s. 318; **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 260; **ERKAN ŞAHİN**, s. 198.

²³¹² **TOMBAŞ**, s. 318.

²³¹³ Doktrinde, uygulamanın bu derece karmaşık belirlenmesinin birtakım sorunlara yol açacağı ifade edilerek, uygulama SGK'nın yazısına benzer şekilde verilen bazı örneklerle açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Buna göre, örneğin aylık toplam 4 gün hafta tatili olan ve iş görme ediminin tamamını uzaktan çalışma modeliyle yerine getiren sigortalının bildiriminde, hem prim ödeme gün sayısı hem de uzaktan çalışma gün sayısı sisteme 30 gün olarak girilecektir. Bununla birlikte, ayda 4 gün hafta tatili olan bu sigortalının, karma uzaktan çalışma yaptığı ve örneğin, 10 iş gününü işyerinde geçirirken kalan süreyi uzaktan çalışarak geçirdiği bir durumdaysa, söz konusu sigortalının bildiriminde uzaktan çalışma gün sayısı 16, prim ödeme gün sayısı ise 30 olarak beyan edilmelidir. **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 261; **ERKAN ŞAHİN**, s. 199.

hâlinde, uzaktan çalışma gün sayısı ve iş sözleşmesinin değiştirilmesine gerek bulunmadığından prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısının yine 30 gün olarak sisteme girileceği ifade edilmiştir²³¹⁴. Kanaatimizce söz konusu düzenleme ile işverenlerin işçinin uzaktan çalışma yapmasına dayanarak prim ödeme gün sayısını 30 günden aşağı şekilde sisteme girmelerinin ve dolayısıyla ilerleyen zamanlarda işçinin prim ödeme gün sayısında çıkacak eksiklikler sebebiyle yaşayacağı mağduriyetlerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

b. Prime Esas Kazanç Tutarın Hesabı

Sigortalıların prime esas kazanç tutarlarının hesaplanmasına ilişkin usul, 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinde detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. İlgili Kanun maddesinde uzaktan çalışanlar bakımından özel bir düzenlemeye yer verilmediği dikkate alındığında, bu maddede öngörülen genel esasların tele çalışanların prim matrahları belirlenirken de uygulanacağı açıktır. Bununla birlikte doktrinde, tele çalışanın fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmasının, konuya ilişkin olarak sorun teşkil edebileceği ifade edilmiştir²³¹⁵. Zira ilgili Kanun maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde, m. 4/1, (a) kapsamında sigortalıların prime esas kazançları belirlenirken, ilgili bendin (1) numaralı alt bendinde, *“hak edilen ücretlerin”*; (2) numaralı alt bendinde, *“prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların”*; (3) numaralı alt bendindeyse, *“İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin”* brüt toplamının dikkate alınacağı belirtilmiştir. Söz konusu maddenin (1) numaralı alt bendi uyarınca sigortalının *“hak kazandığı tüm ücretlerin”* kural olarak

²³¹⁴ Nitekim aksi yöndeki bir yargı, yani tam süreli uzaktan çalışmayla çalışan sigortalının işyerine geçici bir neden ve süreyle uğramasının sigortalının uzaktan çalıştığı süreyi değiştireceği görüşü, uzaktan çalışmanın niteliği ile bağdaşmayacaktır. **TOMBAŞ**, s. 318. Arızı nitelikteki geçici durumlar nedeniyle sigortalının çalışma biçiminde meydana gelen değişiklikler, çalışmanın niteliğine etki etmeyeceğinden, yazılı sözleşmede ve giderek prim ödeme gün sayısının belirlenmesinde de herhangi bir değişikliği gerektirmeyecektir. Bu sebeple, örneğin iş görme ediminin tamamını uzaktan çalışma şeklinde yerine getiren bir sigortalının araç, gereç ya da belge teslimi gibi geçici bir nedenle ayda birkaç kez çalışma saatleri içerisinde işyerine gitmesi hâlinde, iş sözleşmesinde ve uzaktan çalışma gün sayısı bildiriminde değişikliğe gidilmeyecek; başlangıçta sözleşme ile kararlaştırılan süreler üzerinden sigorta bildirimlerine devam edilecektir. **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 260; **ERKAN ŞAHİN**, s. 198.

²³¹⁵ **ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN**, s. 262; **ERKAN ŞAHİN**, s. 200.

prim hesabına dâhil olacağının öngörülmesi sebebiyle, fazla çalışma ücretinin de prim matrahına esas ücret kavramı içinde yer alacağı açıktır²³¹⁶.

Konuya ilişkin özel bir düzenlemenin öngörülmemiş olduğu tele çalışanların prime esas kazanç hesapları bakımından da aynı esaslar geçerli olacaktır. Ancak, çalışmamızda daha önce belirttiğimiz gibi, özellikle ev esaslı tele çalışanlar olmak üzere tele çalışanların fazla çalışma sürelerinin tespitinde güçlükler bulunmaktadır. Doktrinde uzaktan çalışanın fazla çalışma yapmış olmasının konuya ilişkin sorun yaratabileceğini belirten ilgili görüş tarafından, bu güçlüklerin önüne geçilmesi amacıyla uzaktan çalışma sözleşmesinde fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin ücretin işçinin aylık ücretinin içinde olduğuna dair bir hükme yer verilebileceği bir çözüm yolu olarak ileri sürülmüştür²³¹⁷.

II. Sigorta Kolları Bakımından Tele Çalışanın Durumu

A. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından

1. Genel Olarak

Sosyal güvenlik sistemi, kişilerin sosyal risklerle karşı karşıya kalması durumunda çeşitli yardımlar sunan bir sistemdir. Sosyal risk ise ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber, bir kısmının gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin bilinemez (örneğin, hastalık, kaza, maluliyet ve işsizlik) bir kısmının ise gerçekleşeceğinin kesin (örneğin, yaşlılık ve ölüm) olduğu riskleri ifade etmektedir²³¹⁸. Söz konusu riskler karşısında sosyal güvenceleri düzenleyen sigorta

²³¹⁶ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 248; TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 176. Doktrinde Sözer ise ilgili maddenin (2) numaralı alt bendinde yer alan “*her çeşit istihkak*” ifadesini dikkate almakta, söz konusu maddede ücret yanında kullanılan istihkak (hak ediş) için somut olarak prim ve ikramiye örnekleri verilmiş olsa da bu ifadeye dayanarak, prime esas kazancın hesabında dikkate alınacak ek ödemelerin bunlarla sınırlı olmadığını ve temel (hak edilen) ücrete ilave edilen (ek) çalışma ödemelerinden fazla çalışma ve fazla süreli çalışmaya ilişkin zamlı ücretin de prime esas kazancın hesabında dikkate alınacağını ifade etmektedir. SÖZER, s. 207

²³¹⁷ ULUCAN, s. 187. Uzaktan çalışma sözleşmesine konulacak böyle bir ibarenin kanunen belirlenen azami fazla çalışma süresinin üzerinde yapılan fazla çalışmalar için hüküm doğurmayacağı ve fazla çalışma karşılığının da dâhil edilmesi kararlaştırılan aylık ücretin belirli bir miktarın üzerinde (örneğin, böyle bir durumda işçiye asgari ücret ödenemeyeceği) olması gerektiği hususlarına da dikkat edilmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 262; ERKAN ŞAHİN, s. 201; GERÇEK, s. 161.

²³¹⁸ TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 8.

kolları ise mevzuatımızda, “kısa vadeli sigorta kolları” ve “uzun vadeli sigorta kolları” olarak kategorize edilmiştir²³¹⁹.

Kısa vadeli sigorta kolları, hastalık, analık ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları şeklinde sıralanabilir. Uzaktan çalışma ile istihdam edilen işçilerin de tıpkı işverenin işyerinde çalışan diğer sigortalılar gibi hastalığın yanı sıra iş kazası ve meslek hastalığı risklerini taşıdıklarına şüphe bulunmamaktadır²³²⁰. Ancak, aşağıda detaylı olarak ele aldığımız üzere, uzaktan çalışmada bu çalışma modelinin niteliği gereği iş kazası ve meslek hastalığı sigortası özellik göstermektedir. Yine, bu istihdam modeli ile çalışan kadın sigortalıların doğum nedeniyle bir süre çalışmama ve bu sebeple ücretten yoksun kalma gibi riskleri söz konusu olacağından, bu işçilerin analık sigortası kapsamındaki yardımlardan da yararlanacağı açıktır²³²¹. Özetle, her ne kadar tele çalışmada özellik gösterse de iş kazası ve meslek hastalığı da dâhil söz konusu sigorta kollarından sağlanan edimlerden yararlanma hususunda, tele çalışanın (bu edimlerden yararlanmaya ilişkin koşulları taşıdığı sürece) geleneksel anlamda işyerinde çalışan işçilerle arasında bir fark veya dezavantaj yaratan bir uygulama bulunmamaktadır²³²². Ayrıca belirtmemiz gerekir ki, aynı durum uzun vadeli sigorta kolları, işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortası bakımından da geçerlidir.

2. Tele Çalışmanın Niteliği Gereği Bu Çalışmada Özellik Gösteren Sigorta Kolu: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından

a. Tele Çalışmada İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasına İlişkin Esaslar

Geleneksel anlamda işyerinde çalışan işçilere benzer şekilde, uzaktan çalışan işçilerin de kaza geçirme riski bulunmaktadır. Örneğin, evde tele çalışanın evde iş

²³¹⁹ Sosyal güvenlik sistemlerinde böyle bir kategorizasyon bulunmamakta olduğu; “sigorta kollarının” yalnızca yapılan yardımların uzun süreli ya da kısa süreli olmasına göre kısa veya uzun vadeli olarak nitelendirildiği, “sosyal sigorta kollarının” ise güvence altına alınması gereken sosyal risklere göre oluşturulduğu dikkate alındığında, 5510 sayılı Kanunda yer verilen kısa vadeli sigorta ve uzun vadeli sigorta ifadelerinin sosyal güvenlik sistemlerinin genel ilke ve terminolojisiyle uyumlu olmadığı yönünde bkz. GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, dn. 8, s. 73.

²³²⁰ ÖZER, İSG, s. 215.

²³²¹ Geleneksel evde çalışma modeli ile istihdam edilen işçilerin analık sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanması hakkında ayrıca bkz. GÜNAY, s. 443-445.

²³²² CANIKLIOĞLU, Kısmi Süreli, s. 49; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 264; ERKAN ŞAHİN, s. 204.

görme edimini ifa ederken veya merkez esaslı tele çalışanın paylaşımlı işyerlerine (tele merkezlere) gidiş-gelişlerinde ya da gezici tele çalışanların müşteri ziyaretlerinde herhangi bir kazaya uğramaları muhtemeldir. Sosyal güvenlik mevzuatımızda konuya ilişkin bir ayrıma yer verilmediğinden, bir iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan tele çalışan da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında düzenlenen yardımlardan yararlanacaktır²³²³. Burada esas önem teşkil eden husus, tele çalışan bakımından hangi kazaların “iş kazası” ve hangi hastalıkların “meslek hastalığı” olarak kabul edilebileceği ve bunların tespitinde uygulanacak esaslardır. Zira zaman veya mekân sınırlamalarından bağımsız bir istihdam biçimi olan tele çalışmada (özellikle de ev esaslı, karma ve mobil tele çalışma biçimlerinde), aşağıda ele aldığımız üzere iş kazası tanımlanırken bu sınırlamalara açıkça yer verildiği görülen 5510 sayılı Kanun ve 6331 sayılı Kanun hükümlerinin ne şekilde uygulanacağı tartışma konusudur. Yine, meslek hastalığı bakımından da oluşan hastalığın tele çalışmanın kendine özgü doğasından kaynaklandığının tespitinde, diğer istihdam biçimlerine nispeten güçlük bulunmaktadır.

aa. İş Kazası

aaa. İş Kazasının Tespiti

aaaa. Karşılaştırmalı Hukukta

Bazı yabancı hukuk sistemlerinde, uzaktan çalışmada iş kazasının tespitine ilişkin düzenlemelere açıkça yer verildiği görülmektedir. Örneğin Fransa’da, Fransız İş Kanununun L. 1222-9 maddesinin son fıkrasında, tele çalışanın mesleki faaliyetinin yerine getirilmesi sırasında tele çalışmanın yapıldığı yerde meydana gelen kazaların, Sosyal Güvenlik Kanununun 411-1 sayılı maddesi anlamında “iş kazası” olarak kabul edileceği düzenlenmiştir²³²⁴.

²³²³ TOMBAŞ, s. 318; ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 263; ERKAN ŞAHİN, s. 202.

²³²⁴ Fransız Hukukundaki konuya ilişkin düzenlemeler doğrultusunda, nerede meydana gelirse gelsin görülen işin sonucunda veya görülen işle bağlantılı olarak meydana gelen kazaların iş kazası olarak kabul edileceği anlaşılmaktadır. KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 222; ÖZTÜRK İNAL, s. 106; CİVAN, s. 565-566. Karşılaştırmalı hukukta uzaktan çalışmada iş kazasına ilişkin düzenlemeler

Ancak belirtmemiz gerekir ki, ilgili konu her ülkede açık bir yasal düzenleme ile ele alınmamış olup, bunun hem hukukumuzda hem de bazı yabancı hukuk sistemlerinde birtakım tartışmalara yol açtığı ve kimi zaman yargı kararlarına dahi taşındığı görülmektedir. Öyle ki Almanya’da Kassel’deki Federal Sosyal Mahkeme, (Bundessozialgericht) evde çalışan bir kişinin dördüncü kattaki yatak odasından, bir kat aşağıda bulunan çalışma odasına giderken odaları birbirine bağlayan merdivende geçirdiği kazayı “iş kazası” olarak kabul etmiştir²³²⁵. Olayda, R-GmbH’nin (R Ltd. Şti.) saha servisinde bölge satış müdürü olan ve evde çalışan davacı işçi, genelde kahvaltı dahi etmeden evin uzaktan çalışmaya ayrılan odasına gidip çalışmaya başlamakta olup, 17.09.2018 tarihinde yatağından kalkıp bir alt katta bulunan iş görme edimini ifa ettiği odaya giderken döner merdivenden düşerek göğüs omurlarını kırmıştır. Davalı şirket ise böyle bir durumda kaza sigortası kapsamının evin işin görüldüğü odasına/kısmına (ev ofise/häuslichen Arbeitszimmers) ulaşılmasıyla başlayacağını ileri sürerek, iş kazası sebebiyle açılan davada tazminat ödemeyi reddetmiştir. Eyalet Sosyal Mahkemesi (Landessozialgericht) de bunun yalnızca fiilden önce gelen bir hazırlık eylemi olduğuna karar vermiştir. Buna karşın Sosyal Mahkeme (Sozialgericht), davacının çalışacağı odaya yürüyüşünü sigortalı bir çalışma olarak kabul etmiştir. Davacı temyiz başvurusunda, maddi hukukun ihlâl edildiğini ve özellikle de pandemi dönemi dikkate alındığında çoğu kişinin evden çalıştığını, dolayısıyla yasal kaza sigortası bakımından bu çalışanların işyerinde çalışanlardan daha dezavantajlı konumda olmaması ve konutundaki ilk işe gidiş yolculuğunun da kaza sigortası kapsamına girmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Davacının temyiz başvurusu başarılı olmuş ve istisnai olarak, ev ve işyeri (işin görüldüğü yer) aynı bina içinde bulunuyorsa işe gidip-gelmenin ev içi alanda da mümkün olabileceği düşüncesinden hareketle, davacının konutu içindeki ilk işe başlama yolculuğu da bir “yol kazası” olarak sigortalandırılarak, söz konusu olay bir “iş kazası” kabul edilmiştir. Zira bir güzergahın işletmenin doğrudan menfaatine olan

hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **BALKIR GÜLEN**, s. 209 vd. Belçika’da da İş Kazaları Hakkında Kanunda 2018 yılında yapılan değişiklikte, tele çalışanın belirlenen çalışma yerinde ve çalışma saatlerinde geçirdiği kazanın, aksi ispat edilmedikçe, “iş kazası” sayılacağı düzenlenmiştir. **KOÇ TANGÜN**, s. 280.

²³²⁵ İlgili karar metni için bkz.

https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html (E.T. 04.08.2023); 08.12.2021 tarih ve B 2 U 4/21 R sayılı Müzakere Raporu için ayrıca bkz., https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Verhandlungen/DE/2021/2021_12_08_B_02_U_04_21_R.html;jsessionid=A9A36107D6E280B586BFC12583799FC9.internet962 (E.T. 04.08.2023).

bir iş seyahati kapsamında olup olmadığı, sigortalının kazaya yol açan eylemi/performansı sırasında işletmeye hizmet eden bir faaliyet gerçekleştirmeyi amaçlayıp amaçlamadığına göre ev ofiste de belirlenecek olup, söz konusu olayda da bulgulara göre davacının merdivenleri kullanmasındaki tek amaç dairesinin üçüncü katındaki ev ofisinde (home office) çalışmaya başlamaktır²³²⁶.

bbbb. Hukukumuzda

İş kazası kavramı, hem 6331 sayılı Kanunda hem de 5510 sayılı Kanunda tanımlanmıştır. Söz konusu kavram, 6331 sayılı Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendinde, “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” şeklinde tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanunun değişik 13. maddesinin 1. fıkrası uyarınca ise, “İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen veya ruhen engelli hâle getiren olaydır.”.

Görüldüğü gibi, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde öngörülen kazanın işyerinde meydana gelmesi durumunda iş kazası sayılacağına ilişkin düzenleme, işyeri kavramının ifade ettiği anlam ile yakından ilişkilidir²³²⁷.

²³²⁶ Söz konusu karar karşısında, ev esaslı tele çalışmalarda ev ofise veya çalışma alanına giderken gerçekleşen kazaların iş kazası niteliğinde olduğu söylenebilecektir. **TOMBAŞ**, s. 325. Alman Sosyal Güvenlik Hukukunda, iş gücünü (iş verimini) korumak için verilen molalar (ara dinlenmeleri) sırasında yiyecek ve içecek almak için kat edilen yolda (örneğin, evin koridorunda) meydana gelen kazalar, “iş kazası” olarak kabul edilmekte; ancak, kişisel faaliyet olarak değerlendirilen yeme içme faaliyetleri sırasında ortaya çıkan zarar verici olaylar, kural olarak “iş kazası” sayılmamaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **ZEİROĞLU**, s. 125-126.

²³²⁷ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 219. Sigortalının “işyerinde bulunduğu sırada” uğradığı zarar verici ani olaylar, sigortalının o anda çalışıp çalışmadığına veya işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, “iş kazası” sayılır. **ŞAKAR**, s. 268.

Yine, 6331 sayılı Kanunda da iş kazası tanımlanırken, işyeri kavramına atıf yapıldığı görülmektedir. İlgili Kanun kapsamında, işyeri kavramı bakımından 4857 sayılı Kanunda yer alan işyeri tanımı esas alınmıştır. Bu sebeple, 4857 sayılı Kanun kapsamında işyeri sayılan herhangi bir yerde gerçekleşen kazanın iş kazası olarak kabulü gerekecektir²³²⁸.

Merkez esaslı tele çalışma ve yerinden tele çalışma bakımından, tele çalışanın iş görme edimini gerçekleştirdiği mekânın hiçbir şüpheye mahal bırakmayacak şekilde “işyeri” sayıldığı göz önüne alındığında, bu mekânlarda gerçekleşen kazanın “iş kazası” olarak kabul edileceği açıktır²³²⁹. Diğer bir ifadeyle, sayılan yerlerde yaşanan kazaların iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için tele çalışana yönelik herhangi özel bir ispat şartı öngörülmemiştir²³³⁰.

Gezici tele çalışmada ve evde tele çalışmada ise, tele çalışanın uğradığı kazanın iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğini belirlemek güçleşmektedir. Gezici/karma tele çalışmada, evinden ana işyerine, paylaşımlı işyerine (tele merkeze) ya da müşterinin mekânına gidip gelirken tele çalışanın uğradığı kazayı 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin (e) bendi uyarınca iş kazası olarak nitelendirmek için, tele

²³²⁸ **ÖZDEMİR**, Uzaktan Çalışma, s. 89. Uzaktan çalışmada sigortalının uğramış olduğu kazanın iş kazası olup olmadığının tespitinde, her somut olayın kendi özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmesinin gerektiği yönünde bkz. **AKBIYIK**, İş Kazası, s. 189.

²³²⁹ **AYDINÖZ**, s. 175-176; **TOMBAŞ**, s. 325; **AKBIYIK**, İş Kazası, s. 190-191; **BOZKURT**, s. 87; **CISTAK**, s. 90; **YAYVAK NAMLI**, s. 285-286. Zehiroğlu’na göre de tele çalışan sigortalının bir kafe veya kütüphane vb. yerde bilgisayarında iş görürken kazaya uğraması hâli, bu yerler (sigortalı tarafından bir kereye mahsus kullanılmaları durumu da gözetilerek) işverenin işyeri organizasyonu dâhilinde değerlendirilemeyeceği için 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca “iş kazası” olarak kabul edilemeyecektir. Ancak tele çalışmanın yapıldığı yerin işyeri sayılmadığı durumlarda da tele çalışanın uğradığı kazanın gördüğü iş ile bağlantılı olması ve hem meydana gelen kaza ile görülen iş arasında hem de meydana gelen kaza ile oluşan zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması hâlinde bu kaza, ilgili maddenin (b) bendi uyarınca “iş kazası” olarak nitelendirilmelidir. Bununla birlikte işin görüldüğü yer, işveren tarafından belirlenmiş ve çalışmaya olanak sağlayan (işyeri dışında) sabit bir yer ise, bu yer “işyeri” kapsamında değerlendirilecek ve burada gerçekleşen kazalar da yine söz konusu maddenin (a) bendi uyarınca “iş kazası” sayılacaktır. **ZEHİROĞLU**, s. 75, s. 127.

²³³⁰ **BOZKURT**, s. 87. Tele çalışma merkezinde meydana gelen bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi için iş ile kaza arasında illiyet bağının olması aranmaz. Zira 6331 sayılı Kanunda, geleneksel anlamdaki işyerinde meydana gelen bir kazanın da iş kazası olarak kabul edilmesi için, yürütülen iş ile kaza arasında illiyet bağı bulunması aranmamış, yalnızca kaza ile zarar arasında bir illiyet bağının mevcudiyeti aranmıştır. Paylaşımlı işyerleri (tele merkezler) de teknik anlamda işyeri olarak kabul edildiğinden, burada meydana gelen bir kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi bakımından yalnızca kaza ve zarar arasında illiyet bağı bulunup bulunmadığına bakılacak, iş ve kaza arasında illiyet bağının bulunduğu ise karine olarak kabul edilecektir. **ALTUN**, s. 95. Güney Erdoğan’a göre de uzaktan çalışmanın paylaşımlı işyeri (tele merkez) veya benzeri bir yerde yapılması hâlinde, bu mekânlar da teknik anlamda işyeri olduğundan, burada meydana gelen kazalar işyerinde meydana gelen kazalar gibi iş kazası sayılacaktır. **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 93.

çalışanın bu gidiş-gelişlerini işverenin sağladığı bir araçla gerçekleştirmesi gerekmektedir²³³¹. Bu bakımdan doktrinde, işin gereği olarak işverence sağlanmayan bir araçla işe gidiş gelişte kazaya uğrayan mobil/karma tele çalışanın maruz kaldığı kazanın, ilgili hüküm kapsamında olmasa da bu maddenin diğer bentleri kapsamında iş kazası sayılabileceği ifade edilmiştir²³³². Buna göre, araç işverence sağlanmamış olsa da mobil/karma tele çalışanın işe giderken geçirdiği kaza, işin yürütümü nedeniyle veya görevli olarak gönderilme²³³³ nedeniyle meydana gelen iş kazası olarak kabul edilebilir²³³⁴. Elbette ki kazanın yoldayken meydana gelmeme ihtimali de bulunmaktadır. Böyle bir durumda ise yani uzaktan çalışmada sigortalının iş görme edimini kendi evinde değil de işverence belirlenen bir yerde yerine getiriyor olması hâlinde, doktrindeki bir görüş tarafından söz konusu yerde meydana gelen tüm kazaların iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür²³³⁵. Zira ilgili yerler, işverenin işyerinden farkı olmayacaktır. Bu durumda, tele çalışanın işverenin

²³³¹ **AKBIYIK**, İş Kazası, s. 192. Bu bakımdan mobil olarak dijital çalışan işçinin örneğin, BİT araçları ile uçakta, trende çalışırken kazaya uğraması durumunda, biletini işveren almış olsa bile, bunlar “işverence sağlanan bir taşıt” sayılmayacağından söz konusu kaza da ilgili hüküm kapsamında “iş kazası” sayılmayacaktır. **YAYVAK NAMLI**, s. 283-285.

²³³² **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 220; **BALKIR GÜLEN**, s. 199. Doktrinde Dulay Yangın, uzaktan çalışmada iş kazalarının tespiti bakımından karma (dönüşümlü) evde çalışma ve mobil tele çalışmayı ayrı ayrı ele almıştır. Yazara göre, karma evde çalışma modelinde evden ana işyerine gidiş-geliş sırasında meydana gelen kazalar, ilgili maddenin (c) bendi kapsamında değerlendirilebilir. Söz konusu hüküm uyarınca, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradığı kazalar “iş kazası” kabul edilmektedir. Mobil tele çalışmalara ilişkin olarak, genel olarak 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin bu tele çalışma biçimiyle çalışan işçilerin uğradığı kazaların iş kazası olarak nitelendirilmesi bakımından uyumlu olduğu ifade edilebilir. **DULAY**, s. 297-298; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 236. Dönüşümlü evde çalışmada evden işyerine gidiş gelişler esnasında meydana gelen kazaların 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendi uyarınca “iş kazası” olarak nitelendirilebileceği yönündeki benzer görüşü için bkz. **ZEHİROĞLU**, s. 72.

²³³³ Doktrinde bir görüş, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendine dayanarak, evden çalışan sigortalının çalışma saatleri içinde fakat işverenin işini görmediği zamanlarda geçirdiği kazanın da “iş kazası” olarak değerlendirilebileceğini savunmaktadır. Yargıtayın ilgili kanun maddesi çerçevesinde iş kazası nitelendirmesi yaparken “normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla” sigortalının boş zamanlarını değerlendirmesini doğal kabul ederek yorum yapmasına dayanan bu görüşe göre, örneğin, evden çalışan sigortalının bilgisayar karşısından kalkıp kahve hazırladığı esnada uğradığı kaza da “iş kazası” kabul edilebilir. **KOÇ TANGÜN**, s. 279. Doktrinde yer alan ve bizim de isabetli bulduğumuz aksi yöndeki görüşe göre ise, işçi bu durumda evin farklı bir bölümüne işveren tarafından görevli olarak gönderilmemekte olup; bu gibi hâller, sigortalının görevli olarak işyeri dışında bir yere gönderilirken (örneğin, yolda asıl işini yapmaksızın) geçirdiği zamanda uğradığı kazayı karine olarak “iş kazası” kabul eden ilgili hüküm kapsamında kabul edilmemelidir. **YAYVAK NAMLI**, s. 284-285.

²³³⁴ Söz konusu tele çalışanın işin ifa edileceği yere gidişi sırasında güzergahı üzerinde işyeri olan arkadaşının yanına uğradığı veya bir şey satın almak amacıyla markete gittiği sırada meydana gelen kazalar da iş kazası olarak nitelendirilecek olmakla birlikte, her bir somut olayın özelliğine göre değerlendirilme yapılması gerekir. **TOMBAŞ**, s. 325-326.

²³³⁵ **CANİKLİOĞLU**, Kısmi Süreli, s. 49.

talimatı üzerine gittiği müşteri mekânında veya paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) meydana gelen kazalar, iş kazası kabul edilecektir.

Evde tele çalışma bakımından ise doktrinde yer alan bir görüşe göre, bu şekilde tele çalışma yapan işçinin uğradığı kazanın işverenin sorumluluğunu doğurabilecek bir iş kazası olarak kabulü, kazanın iş ile ilişkili olmasına, diğer bir ifadeyle kaza ile görülen iş arasında uygun bir illiyet bağının bulunmasına bağlıdır²³³⁶. Benzer yöndeki bir başka görüşe göre ise, tele çalışmanın yapıldığı yerin işyeri olarak nitelendirilmemesi durumunda dahi işin yürütümü nedeniyle meydana gelen kazalar sebebiyle tele çalışana sosyal güvence sağlanmalı, diğer bir ifadeyle bu kazalar iş kazası olarak kabul edilmelidir²³³⁷. Ancak, burada da hangi kazaların işin yürütümü

²³³⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 237; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 294; AYDIN, Bireysel, s. 174; ALP, Tele Çalışma, s. 837; TUNCAY, Evden Çalışma, s. 49-50; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Home Office, s. 191; CİVAN, s. 566; BOZKURT, s. 87; KUTLU/UÇAR, s. 284; DEMİR, İSG, s. 2530; AKBIYIK, İş Kazası, s. 190-192; ÇANKAYA, Tele Çalışma, s. 213; KARAÇÖP, s. 21; ŞAHİN, s. 278. Akın'a göre de ev ortamında yapılan faaliyetin de iş görme olduğu düşünüldüğünde, bu süreçteki kaza işverenin yürüttüğü iş nedeniyle gerçekleşmiş olacağından iş kazası sayılacaktır. AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 285. Örneğin, evde tele çalışma yapan bir bilgisayar programcısının banyo yaparken düşmesi sonucunda ayağını kırması, iş ile kaza arasında bir illiyet bağının bulunmaması sebebiyle iş kazası olarak kabul edilemeyeceği gibi işverenin sorumluluğu da söz konusu olmayacaktır. Buna karşın, aynı tele çalışan bakımından söz konusu kaza, işverenin temin ettiği donanımın standarda uygun olmaması veya arızalı malzemenin verilmesi sonucu işçiye elektrik çarpması şeklinde gerçekleşmişse, burada artık bir iş kazasından söz edilecektir. İNCİROĞLU, s. 228; AKBIYIK, İş Kazası, s. 190. Evde tele çalışmada bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesi için söz konusu kaza ile hem görülen iş hem de zarar arasında bir illiyet bağı olup olmadığının araştırılması gerektiği yönündeki benzer görüş için bkz. KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 221. Geleneksel anlamda evde çalışmada da kazanın yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelmesi durumunda, 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir. DULAY, s. 297. Ağar'a göre, uzaktan çalışmada kaza ile zarar arasında illiyet bağı bulunmuyor ise uzaktan çalışan, bu kaza sonucunda meydana gelen zararlarını işverenden talep edemez. AĞAR, s. 61. Gerçek'e göre uzaktan çalışmada (gerek evde çalışma gerekse tele çalışma bakımından) gerçekleşen kaza ile işin görülmesi arasında uygun bir illiyet bağı mevcut ise meydana gelen kazanın "iş kazası" olduğu kabul edilebilir. GERÇEK, s. 114. Uzaktan çalışmada, çalışma alanının aynı zamanda işçinin yaşam alanı da olabileceği; bu sebeple, uzaktan çalışan işçinin geçirdiği kazanın "iş kazası" olduğunun kabulü için işyerinde meydana gelmesinin aranmayacağı ve ancak, bunun işin yürütümü sırasında ve işverenin iş organizasyonunda gerçekleşmiş olmasının aranacağı yönünde ayrıca bkz. GÜÇLÜ, s. 110.

²³³⁷ ALP, Tele Çalışma, s. 828; ÇÖPOĞLU, s. 74. Bu görüşe göre, meydana gelen kazanın "iş kazası" olarak nitelendirilebilmesi için bu kazanın işin görülmesi sırasında veya yürütümü sebebiyle oluşması gerektiğinden, evde çalışan işçinin evde yemek pişirmek için mutfığa gittiği esnada yemek tüpünün patlaması veya eve gelen üçüncü bir şahısla kavga etmesi gibi olayların sonucunda bedenlen veya ruhen engelli hâle gelmesi durumunda, bu olayların iş kazası olarak kabulü mümkün değildir. DULAY, s. 208; DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 237; ÖZDEMİR, Uzaktan Çalışma, s. 90; ÖZTÜRK İNAL, s. 111-112. Aynı yönde bkz. BALKIR GÜLEN, s. 197-198. Güven'e göre de uzaktan çalışmada işverenin iş kazasından sorumluluğu bakımından işyeri kavramı dar yorumlanmalı; yalnızca işin yürütülmesi nedeniyle meydana gelen kazalardan işverenin sorumlu olacağı kabul edilmelidir. Yazara göre, uzaktan çalışan işçinin işverence kendisine sağlanmış olan bilgisayar vasıtasıyla işini görürken elektrik çarpması sonucu yaralanmasından işveren sorumlu olacak; buna karşın, işçinin evindeki şahsi kullanımına özgü ve işverence temin edilmemiş televizyondan işçiye elektrik çarpması durumunda meydana gelen zarardan işveren sorumlu tutulamayacaktır. GÜVEN, s. 42. Evde çalışanın çalıştığı yer

nedeniyle meydana geldiğinin, diğer bir ifadeyle yürütülen iş ile kaza arasındaki illiyet bağının tespiti zorluk yaratacaktır. Bu bakımdan doktrinde, çalışma süresinin sözleşme ile belirlenmiş olması durumunda, bu süreler içinde ve işin yürütüldüğü evde meydana gelen kazaların iş ile ilgili olduğunu karine olarak kabul etmek ve aksi durumun ispatını işverene bırakmak bir çözüm yolu olarak ileri sürülmüştür²³³⁸. Doktrinde yer

olan evini “işyeri” olarak kabul etmeye gerek olmaksızın, işverenin iş organizasyonuna dâhil olma ölçütü ile sigortalının evde uğradığı kazanın “iş kazası” olup olmadığının tespit edilebileceği yönünde bkz. **KOÇ TANGÜN**, s. 278-279. Turna’ya göre de ev doğrudan işyeri sayılmasa da yapılan iş nedeniyle meydana gelen kaza evde de olsa iş kazası olarak kabul edilmelidir. **TURNA**, s. 220. İnciroğlu’na göre de evde tele çalışmada meydana gelen bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işin yapıldığı mekânda ve iş ediminin sunulduğu sırada gerçekleşmiş olmasına bağlıdır. Bu bakımdan, mutfakta üzerine sıcak su dökülmesi nedeniyle yaralanan işçinin, iş kazası geçirdiğinden söz edilemez. Keza bunun gibi olaylar iş kazası olarak kabul edilebilseydi dahi, bu konuda kusur sorumluluğu esas olduğundan, işverenin sorumluluğundan hiçbir şekilde söz edilemeyecektir. **İNCİROĞLU**, s. 229. Evde veya başka bir yerde meydana gelen ancak işle ilgili olmayan kazaların, iş kazası olarak sayılmaması gerektiği yönünde ayrıca bkz. **KARAÇÖP**, s. 21. Covid-19 pandemisi döneminde evde yaptırılan çalışmalarda evde meydana gelen kazaların, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin (b) bendi uyarınca yani işverence yürütülmekte olan iş nedeniyle iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine bakılması gerektiği yönünde bkz. **YÜREKLİ**, s. 47. Üner’e göre, merkez esaslı tele çalışmada ve gezici tele çalışmada 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde öngörülen hâllerde meydana gelen kazalardan işverenin sorumlu olacağının kabulü; evde tele çalışma bakımından ise işverenin sorumluluğundan söz edebilmek için kazanın tele çalışanın iş görme edimini ifa ettiği sırada meydana gelmiş olmasının aranması gerekir. **ÜNER**, s. 127.

²³³⁸**GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 95. Ancak, yine bu görüş tarafından ilgili çözüm yolunun, çalışma sürelerinin sözleşme ile tespit edilmediği hâllerde işlevsiz olacağı ve uzaktan çalışan işçi üzerinde doğrudan denetim imkânı olmayan işverenin kaza ile yürütülen iş arasında illiyet bağının olmadığını ispat etmesinin oldukça zor olacağı ifade edilmiştir. **DULAY**, s. 208; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 237-238. Akbıyık’a göre de ilgili çözüm yolu isabetlidir. Ayrıca yine yazara göre, uzaktan çalışmanın evde yapıldığı hâllerde, çalışma saatlerinin işveren tarafından belirlenmesi durumunda, sigortalının iş görme edimini ifa ettiği yeri, bu süreler için “işyeri” olarak kabul edilebilecektir. **AKBIYIK**, İş Kazası, s. 190-193. Doktrinde iş kazası bakımından, işin görüleceği yerin veya zaman aralığının yazılı şekilde belirlendiği durumlarda, belirlenen bu yer veya zaman diliminde meydana gelen kazanın borcun ifası sırasında gerçekleştiği şeklinde kabul edilmesi gerektiği yönündeki karineyi isabetli bulan görüşe göre, kazanın yapılan iş sebebiyle meydana gelmediği işveren tarafından ispat edilmedikçe tele çalışan oluşan zararını işverenden talep edebilecektir. **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1716. Aydınöz’e göre de ilgili karinelerin tele çalışan tarafından ispatı, işyerinde çalışan işçilere nispeten daha güçtür. **AYDINÖZ**, s. 178. Benzer bir karine, 22.01.2007 tarihli Renault bünyesinde yapılan toplu iş sözleşmesinde de öngörülmüştür. Öyle ki, ilgili sözleşmenin 9. maddesi uyarınca, ev esaslı tele çalışanların, geleneksel anlamda işyerinde çalışan diğer işçilerle aynı kaza, hastalık, ölüm ve ihtiyati güvenceden, özellikle de 05.07.1991 tarihli sosyal güvence sözleşmesinin hükümlerinden yararlanacakları; çalışanın evde çalıştığı gün ve dönemlerde meydana gelen kazaların işle ilgili olduğunun varsayılacağı ve bu karinenin, yürürlükteki mesleki yaralanma ve hastalık planına özgü yasal ve düzenleyici hükümlere uygun olarak uygulanacağı; hastalık ya da kaza nedeniyle işin durması hâlinde, evde tele çalışanın işletmede uygulanan sosyal güvenlik kurallarına göre ücret almaya devam edeceği; her durumda evde tele çalışanın bölüm müdürünü (işvereni), meydana gelen kaza ve işin durması hakkında, işin işyerinde yürütüldüğü durumdaki aynı zaman dilimi içinde bilgilendirmekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Yine Belçika’da da iş kazalarına ilişkin 10.04.1971 tarihli Kanunda, işin görüleceği zamanın yazılı olarak belirlenmiş olması hâlinde bu zaman diliminde tele çalışanın uğradığı kazaların “iş sözleşmesinden kaynaklanan borcun ifası sırasında” gerçekleştiğinin kabul edileceği; böyle bir belirlemenin yapılmaması durumundaysa, tele çalışanın işyerinde çalışıyor olsaydı tabi olacağı çalışma saatleri dikkate alınarak bu süreler bakımından da aynı karinenin geçerli olacağı düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **AYDINÖZ**, s. 178; **DULAY**, dn. 680, s. 208; **DULAY YANGIN**, dn. 38-39, s. 237-238. Alp’e göre, çalışma saatlerinin belli olduğu uzaktan çalışmada ve

alan aksi yöndeki bir görüşe göreyse, kazayı yalnız mesai saatlerine bağlamak isabetli olmayacaktır²³³⁹. Zira uzaktan çalışmada, evde çalışılan saatler ve ara dinlenmelerinin iç içe geçtiği veya fazla çalışma saatlerinde artış yaşandığı sıklıkla görülmektedir. Bu bakımdan ilgili görüşe göre, uzaktan çalışmada iş kazasının tespiti bakımından çalışanın işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığı ve işin yürütümü unsurları dikkate alınmalı, dolayısıyla kazanın yapılan iş nedeniyle ve işin yürütümü esnasında meydana gelmesi durumunda, söz konusu kaza iş kazası olarak nitelendirilmelidir²³⁴⁰. Ancak burada da doğası gereği esnek bir çalışma biçimi olması sebebiyle, özellikle evde tele çalışma olmak üzere tele çalışmada meydana bir kazanın işin yürütümünden kaynaklandığının ispatı kolay değildir. Bu bakımdan doktrinde, hukukumuzda kabulüne ilişkin bir düzenleme mevcut olmasa da tele çalışanın kazanın işin yürütümü nedeniyle meydana geldiğine ilişkin beyanına itibar edilmesinin bir çözüm yolu olarak

özellikle de yine 09.00-17.00 saatleri arası çalışma düzeninin geçerli olduğu evde çalışmada, bu saatler arasında meydana gelen kazalar iş kazası olarak kabul edilmelidir. Ayrıca, söz konusu zaman diliminin dışında da işçiye iş geliyorsa yani çalışma ve dinlenme süreleri birbirine karışmışsa, yine evde meydana gelen kaza mesai saatleri ile ilişkisi sebebiyle iş kazası olarak nitelendirilebilir. Ancak SGK'nın yapacağı yardımlar ve işverenin sorumluluğu bakımından, kusur oranına bakılması gerekir. **ALP**, Corona Günlerinde, s. 131-132. Evde çalışmada gerçekleşen kazaların, kazanın işin ifası sebebiyle oluşmadığı işveren tarafından ispat edilmedikçe iş kazası olarak değerlendirilebileceği yönünde ayrıca bkz. **YUYUCU**, s. 105. Evde çalışmada, evde yalnızca işin görüldüğü yerin “işyeri” olarak kabul edilmesi ve evde çalışılan süre içerisindeki iş görülen yerde gerçekleşen kazaların 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca “iş kazası” olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri süren Zehiroğlu'na göre, sigortalının evinin işyeri olarak sayılmadığı durumlarda ise kazanın işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmalıdır. Yazara göre, evde çalışan sigortalı işverence yürütülmekte olan iş nedeniyle kazaya uğramışsa, zararlandırıcı olay 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasının (b) hükmü uyarınca “iş kazası” sayılacak olup, iş kazasının tespitine yardımcı olması bakımından özellikle işin yapılacağı zaman (çalışma süresi) ve işin görüleceği yer açıkça belirlenmelidir. **ZEHİROĞLU**, s. 73-74. Doktrinde Gerçek'e göre de işçinin evinin tamamen işyeri olarak kabulü yerine evde sadece işe özgülenen bir alan olup olmadığına bakılmalı ve varsa bu alan işyeri olarak kabul edilmeli; böyle bir sınırlamanın olmaması durumunda ise yine işçinin evi işyeri olarak değerlendirilmemeli ve ancak, çalışma zamanı içerisinde evde meydana gelen kazalar “iş kazası” olarak değerlendirilerek aksinin ispat yükü işverene bırakılmalıdır. **GERÇEK**, s. 116.

²³³⁹ **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 38. Doktrinde, tele çalışanın ana işyerinin ağ sistemine bağlı olarak çalıştığı zamanlarda meydana gelen kazaların iş kazası olduğu karinesinin kabul edilmesinin bir çözüm yolu olabileceğini belirten diğer bir görüşe göreyse, işverenin tele çalışana zaman ve mekân kavramına bağlı olmaksızın her zaman ulaşabilmesi, tele çalışanın ana işyerinin ağına bağlı olmaksızın işverenin çağrısına hazır beklemesi ve kayan iş süreleri içinde çalışma olasılığı gibi esaslar karşısında, bu çözüm yolu da tüm durumları kapsayıcı nitelikte olmayacaktır. **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 221. Ayrıca, uzaktan çalışmada, işin yürütüldüğü evin çalışılacak bölümünün/odasının çerçevesinin çizilmesi, iş kazasının tanımını ve sorumlulukları belirlemek bakımından isabetli olacaktır. **ERDEM**, Soru-Cevap, s. 132. Yıldırım'a göre, iş hayatı ile kişisel yaşamın oldukça iç içe geçmekte olduğu evde tele çalışma sırasında meydana gelen bir kazanın “iş kazası” niteliğinin tespiti bakımından, bu kazanın meydana geldiği esnada uzaktan çalışanın işyerine aktif veya çevrim içi olarak bağlı bulunup bulunmadığına bakılması her durumu kapsayıcı bir çözüm olmayacağından, her somut olaya göre kaza ile zarar arasında bir ilişki bulunup bulunulmadığına bakılmalıdır. **YILDIRIM**, s. 218.

²³⁴⁰ Aynı yönde bkz. **ALTUN**, s. 95; **DEMİR**, İSG, s. 2529; **CISTAK**, s. 89.

kabul edilebileceği; tele çalışanla birlikte ikamet eden aile üyelerinin bu konudaki beyanlarının ise dikkate alınıp alınmayacağı ve ne ölçüde dikkate alınabileceğinin tartışmalı olduğu kabul edilmiştir²³⁴¹.

Doktrinde, uzaktan çalışmanın evde yapılmasının çalışanın evini işyerine dönüştürmediğini esas alan bir görüşe göre, evin belirli bir alanının “*çalışma yeri*” olarak ve günün belirli saatlerinin “*çalışma saati*” olarak belirlenmesi gerekir²³⁴². Böylelikle, sözleşmede belirlenen bu yer ve zaman diliminde gerçekleşen kazalar,

²³⁴¹ Özellikle evde tele çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından kamerayla gözetleme/denetim de bu konuda bir çözüm yolu olarak düşünülebilecek olsa da bu çözüm yolu işçinin özel hayatını ve gizliliğini ihlâl etme riskini beraberinde getirmektedir. **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 221-222; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 238. Özdemir’e göre, evde meydana gelen bir iş kazasından doğan sorumluluk hususunda anlaşmazlık olduğu durumlarda, tele çalışanın beyanına itibar edilecek olmasının yanı sıra çalışanın evinde keşif yapılması, komşular gibi tanıklara başvurulması, kazanın niteliğine ilişkin tıbbi veya teknik açıdan bilirkişi incelemesi yapılması gerekebilir. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 38.

²³⁴² **AYDINÖZ**, s. 180; **TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA**, s. 1535. Bu şekilde bir sınırlamanın işçinin evinde meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığına ilişkin tespit için kolaylaştırıcı bir yöntem olduğu yönünde ayrıca bkz. **ERAFŞAR**, Evde Çalışma, s. 79. Özdemir’e göre de çalışanın evinde iyi tanımlanmış bir çalışma alanının sağlanması ve iş sözleşmesinde çalışma saatlerinin kesin olarak belirlenmesi, ev esaslı tele çalışmada meydana gelen kazaların mesleki niteliklerinin tespiti (diğer bir ifadeyle, mesleki faaliyet sırasında meydana gelen kazalar ile ev içi kazaların ayırt edilebilmesi) bakımından kolaylaştırıcı yöntemlerdir. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 38. Doktrinde, benzer şekilde Canıklıoğlu da evin tamamen işyeri sayılmasının Kanunun amacı ile örtüşmeyeceğinden yola çıkarak, evde meydana gelen kazaların iş kazası olup olmadığının tespiti bakımından ikili bir ayırım yapılması gerektiğini ileri sürmüştür. Öyle ki yazara göre, konutun belirli bir kısmı işin görülmesine özgülenmiş ve kaza bu kısımda meydana gelmişse “*iş kazası*” olarak kabul edilmesi gerekirken; böyle bir ayırım yapılmamış olması durumundaysa, iş ile kaza arasında illiyet aranmalıdır. İkinci durumda kazanın, işten veya işverence sağlanan ekipmandan ya da diğer malzemelerden veya uygun bir iş organizasyonu oluşturulmamasından kaynaklanıp kaynaklanmadığına göre bir sonuca varılması mümkündür. **CANIKLIOĞLU**, Kısmi Süreli, s. 49. Doktrinde, Canıklıoğlu ile aynı şekilde ikili bir ayırım yapılmasını isabetli bulan Tombaş’a göreyse, tele çalışanın evinde çalışmaya tahsis edilmiş bir alan bulunmasa dahi, iş görme ediminin ifası sırasında veya çalışma süresinden sayılan çalışmaya hazır beklemekte olduğu zamanlarda meydana gelen kazalar, iş kazası kabul edilmelidir. **TOMBAŞ**, s. 324-325. Doktrinde, yine konuya ilişkin olarak ikili bir ayırım yapılmasını ileri süren Kara’ya göreyse, işçinin evinde çalıştığı alanın sınırları çizilmiş ise işverenin sorumluluğunu doğuran kazaların, kazanın ancak sınırları çizilen alanda gerçekleşmesi hâlinde söz konusu olabileceği kabul edilmelidir. Yazara göre, böyle bir sınırlandırmanın mevcut olmaması durumundaysa tele çalışanın çalışma ortamının herhangi bir yerinde meydana gelen kaza yine iş kazası olarak değerlendirilebilecektir. **KARA**, s. 117. Evde tele çalışmada çalışanın evinin işyerine dönüşmediği yönündeki görüşü için ayrıca bkz. **İNCİROĞLU**, s. 200-201. Uygulamada bu tür bir sınırlama yapılmasının çok zor olduğu yönünde ayrıca bkz. **AĞAR**, s. 49. Yayvak Namlı’ya göre ise evin işe özgülenen bölümü “*işyeri*” niteliği kazanacak olup, bu görüşün benimsenmesi durumunda evde meydana gelen kazalar 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca “*iş kazası*” sayılacaktır. Ancak yazar, kendi görüşü yerine, doktrinde yer alan ve burada evin işyeri olarak kabulüne gerek olmaksızın, işçinin işverenin iş organizasyonuna tabi olmasını yeterli bulan diğer bir görüşün benimsenmesi durumunda, evde meydana gelen kazaların ilgili Kanun maddesinin (b) bendi uyarınca değerlendirilerek bir sonuca varılması gerektiğini ifade etmektedir. İlgili ikinci görüşün benimsenmesi durumunda, örneğin, bir kafede dijital çalışan işçinin kazaya uğraması hâlinde, bu kazanın *işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle* gerçekleşip gerçekleşmediği araştırılmalıdır. Bkz. **YAYVAK NAMLI**, s. 279-280. Bu belirlemenin kazanın işin görülmesi sırasında gerçekleştiğinin ispatını kolaylaştıracağı yönünde bkz. **KOÇ TANGÜN**, s. 279.

karine olarak “iş kazası” kabul edilecektir²³⁴³. Böyle bir belirlemenin yapılmaması durumundaysa, öncelikle işçinin beyanı olmak üzere, somut olayın özellikleri ve ispat araçlarının hâkim tarafından değerlendirilmesiyle, gerçekleşen kazanın iş kazası olup olmadığına karar verilecektir²³⁴⁴. Benzer yöndeki diğer bir görüşe²³⁴⁵ göreyse, iş sağlığı ve güvenliği bakımından işyerinin hukuken bir bütün olarak ele alınması anlamsızdır. Zira işyeri, fiziki bir birim olarak değerlendirilerek, riskler ve alınacak önlemler bu birim çerçevesinde belirlenmektedir. Bu görüşe göre, iş sağlığı ve güvenliği alanında (özellikle iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin değerlendirmelerde), işçi lehine yorum ilkesinin de bir sonucu olarak, işçinin işini yürüttüğü yer “işyeri” olarak kabul edilmelidir. Aksi hâlde, tele çalışanın işi nedeniyle geçirdiği kaza veya yakalandığı hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı olarak nitelendirilemeyecek ve işçi, iş kazasının veya meslek hastalığının ortaya çıkması hâlinde yararlanabileceği haklardan mahrum kalacaktır. Bununla birlikte yine söz konusu görüşe göre, her ne kadar ev ortamında işyeri kavramının sınırlarının çizilmesinin (işçinin çalışma masasının bulunduğu odanın “işyeri” olarak belirlenmesi vb.) gerektiği ileri sürülebilecek olsa da uygulamada böyle bir çerçeve çizmek güçtür²³⁴⁶.

²³⁴³ Benzer yönde bkz. ÇÖPOĞLU, s. 74-75; YÖNT, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023). Balkır Gülen’e göreyse, uzaktan çalışmada işçinin çalışma yerinin de “iş organizasyonu”na bağlı bulunması nedeniyle, 5510 sayılı Kanun m. 13/1, (a)’da düzenlenen hükmün karşılandığı; işçinin işverenin talimatlarına ve otoritesine bağlı olarak iş görme edimini yerine getirdiği de gözetilerek, çalışma yeri olarak belirlenen yer fark etmeksizin, çalışma saatleri olarak belirlenen zaman dilimi içerisinde ilgili çalışma yerinde yaşanan kazalar “iş kazası” olarak değerlendirilmelidir. Bu bakımdan evde meydana gelen her kaza iş kazası sayılamayacak olsa da, yapılan iş nedeniyle ve yapılan işin ifası sırasında evde meydana gelen kazalar da iş kazası olarak değerlendirilebilecektir. BALKIR GÜLEN, s. 139.

²³⁴⁴ Doktrinde toplu iş sözleşmesinde konuya ilişkin düzenleme getirilmesi, evde çalışanın kazanın işin yürütümü esnasında meydana geldiğine ilişkin beyanına güvenilmesi, evde keşif yapılması, komşuların tanıklığına başvurulması, teknik ve tıbbi bilirkişiye başvurulması gibi ispat güçlüğüne çözümüne yönelik olarak getirilen önerilerin, dijital (tele) çalışanın çalışma saatlerinin düzensiz olması, toplu iş sözleşmesinde bir düzenleme olmaması veya işçinin bu yönde beyanının olmaması hâllerinde işlevsiz kalacağı yönündeki eleştirisi için bkz. YAYVAK NAMLI, s. 281.

²³⁴⁵ KARA, s. 36.

²³⁴⁶ Erdem de uzaktan çalışmada çalışılacak mekânın çerçevesinin çizilmesinin iş kazasının tanımını ve sorumlulukları belirlemek açısından isabetli olduğunu ifade etmesine karşılık, pandemi döneminde bu tarz uygulamaların yapılabilmesinin çok da mümkün olmadığını belirtmiştir. Bkz. ERDEM, Soru-Cevap, s. 132.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, uygulamada zaman zaman karşılaşılan uzaktan çalışma sırasında meydana gelen herhangi bir kazanın iş kazası sayılmayacağı yönünde işçiden alınan yazılı taahhütnameler geçersiz kabul edilmektedir²³⁴⁷.

Hukukumuzda sigortalının *işyeri sınırları içerisinde* uğradığı her türlü kaza, kaza ile yürütülen iş arasında illiyet bağı aranmaksızın iş kazası olarak kabul edilmektedir²³⁴⁸. Hatta, sigortalının işyerinde geçirdiği kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi bakımından, kazanın mesai saatleri içinde gerçekleşmiş olması da aranmamaktadır²³⁴⁹. Tüm bu hükümler ev esaslı uzaktan çalışma açısından değerlendirildiğinde kanımızca, tele çalışanın evinin her durumda “*işyeri*” olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Zira aksi hâlde, örneğin mesai saatinin bitiminden sonra mutfaktan banyoya giden bir evde tele çalışanın düşerek kolunu incitmesi dahi iş kazası olarak nitelenecektir, ki bunun kabulü mümkün değildir. Bu bakımdan, ev esaslı tele çalışmada, öncelikle çalışılacak yerin ve çalışma saatlerinin sözleşme ile belirlenmesi ve belirlenen bu yer ve zaman dilimlerinde meydana gelen kazaların iş kazası olarak kabul edilmesi yoluna başvurulmalıdır. Böyle bir belirlemenin yapılmamış olması durumundaysa, yürütülen iş ile kaza arasında illiyet bağına bakmak isabetli olacaktır. Mobil ve karma tele çalışmada ise işin görüleceği mekânın işverenin yönetim hakkı kapsamında belirlendiği gözetildiğinde, burada meydana gelen kazaların karine olarak iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği görüşündeyiz. Zira kaideyi bozmayacak istisnai durumlar haricinde, tele çalışanın tele çalışma merkezine veya müşteri mekânına gidiş amacı iş görme edimini ifa etmektir.

bbb. İş Kazasının Bildirimi

5510 sayılı Kanuna göre, iş kazasının m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı olanlar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirilmesi gerekir. (m. 13/2, a) İlgili maddenin 2. fıkrasındaysa, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirim yapılmasının zorunlu olduğu ve iş kazasının *işverenin kontrolü dışındaki yerlerde* meydana gelmesi durumunda, m. 4/1, (a) kapsamında sigortalılar bakımından ilgili maddede öngörülen bildirim süresinin iş

²³⁴⁷ KARAÇÖP, s. 21-22.

²³⁴⁸ EKMEKÇİ/KÖME AKPULAT/AKDENİZ, s. 186

²³⁴⁹ EKMEKÇİ/KÖME AKPULAT/AKDENİZ, s. 186.

kazasının *öğrenildiği tarihten* itibaren başlayacağı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemenin, tele çalışanların işverenleri bakımından önem taşıdığı açıktır. Zira bu işverenlerin, özellikle ev esaslı tele çalışmada işçinin geçirdiği kazadan haberdar olması her zaman kolay olmayacaktır. Diğer bir ifadeyle, tele çalışmada sigortalının uğradığı kaza ile işverenin bunu öğrendiği tarih birbirinden farklı olabileceğinden, söz konusu düzenleme böyle bir durumda işvereni geç bildirimle ilişkin yaptırımlardan koruyucu niteliktedir²³⁵⁰. Ancak, ilgili madde hükmünü tele çalışma bakımından doğrudan uygulamak, yani her daim işverenin kazayı öğrenme tarihini esas almak da isabetli olmayacaktır. Zira böyle bir uygulama, hâlihazırda ifasında güçlük bulunan işverenin denetim ve gözetim yükümlülüğünün daha da ihmâl edilmesi sonucunu doğurabilecek niteliktedir.

5510 sayılı Kanunda yer alan iş kazasının bildirimine ilişkin düzenlemelerde, bildirim için iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin kullanılabileceği öngörülmüştür. Ancak, doktrinde yer alan bir görüş tarafından, iş kazası ve meslek hastalığı bildiriminde kullanılan bildirim formunun²³⁵¹, uzaktan çalışmada birtakım sorunlara yol açabileceği belirtilmiştir²³⁵². Zira bu form, tüm m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olanlar için ortaktır ve oldukça ayrıntılı bilgilerin işveren tarafından beyan edilmesini gerektirmektedir. İşçinin kaza anında yürüttüğü genel ve özel faaliyet, özel faaliyet sırasında kullandığı araç/gereç, yaralanmaya neden olan olay ve yaranın türü ve vücuttaki yeri, yaralanmaya neden olan araç/gereç, kazanın gerçekleştiği yer/ortam bu bilgilere örnek verilebilir. İşverenise, kendisinden genellikle fiziken uzakta iş görmekte olan tele çalışan bakımından, ilgili formda istenen bilgilere ne derece sağlıklı şekilde ulaşabileceği tartışılabilir. Bu noktada, işverenin işlemlerin hızlı yürütmesi amacıyla dahi, gerçeği tam olarak yansıtmayan beyanlarda bulunması söz konusu olabilecektir. Bu bakımdan ilgili görüş tarafından isabetli olarak, uzaktan çalışanlar için işverence söz konusu formun doldurulup SGK'ya bildirimde bulunulmasından farklı bir uygulamaya gidilmesinin yerinde

²³⁵⁰ **ERKAN ŞAHİN**, s. 203. Uzaktan çalışmada iş kazasının bildirimi bakımından sürenin, kazanın gerçekleştiği andan değil de işçinin işverene kazayı haber verdiği (işverenin kazayı öğrendiği) andan itibaren işlemesi gerektiği yönünde bkz. **GERÇEK**, s. 114, s. 119; **GÜVEN**, s. 81.

²³⁵¹ İlgili form için bkz.

https://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/143/files/dokumantasyon/ SG_FORM4_S_KAZASI_B_LD_R_M_FORMU.pdf (E.T. 14.08.2023).

²³⁵² **ŞAKAR/ ERKAN ŞAHİN**, s. 264; **ERKAN ŞAHİN**, s. 204.

olacağı ileri sürülmüştür²³⁵³. Açıkladığımız nedenlerle, ilgili formun kısa ve öz bilgilerin doldurulmasının bekleneceği şekilde güncellenmesi ve formun geçerliliğine ilişkin olarak da işverenin bu formu SGK'ya vermeden önce kaza geçiren işçinin bu formu okuyup onaylamasına yönelik zorunlu bir düzenlemenin getirilmesi bir çözüm yolu olarak düşünülebilir.

bb. Meslek Hastalığı

aaa. Meslek Hastalığının Tespiti

aaaa. Tele Çalışmada Meslek Hastalığının Tespitine İlişkin Esaslar

Uzaktan çalışmada da bu istihdam modeliyle çalışan işçinin hastalanması her zaman olanaklı olmakla birlikte, bu çalışma biçiminde hangi hastalıklarının meslek hastalığı olarak kabul edilebileceğinin ve bu hususta uygulanacak kıstasların tespiti önem taşımaktadır. Zira tele çalışanın yakalandığı her hastalığın, meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi mümkün değildir²³⁵⁴. Bu noktada, tele çalışanın yakalandığı hastalığın “*meslek hastalığı*” olarak nitelendirilebilmesi bakımından, bu kavramın tanımından yola çıkmak gerekecektir.

Meslek hastalığı, gerek 5510 sayılı Kanunda gerekse 6331 sayılı Kanunda ayrı ayrı tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanunun 14. maddesi uyarınca, “*Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı ya da yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik hâlleridir.*”. 6331 sayılı Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasının (I) bendi uyarınca ise “*Meslek hastalığı: mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder.*”²³⁵⁵.

Doktrinde ise meslek hastalığı, işçinin işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm

²³⁵³ŞAKAR/ ERKAN ŞAHİN, s. 264; ERKAN ŞAHİN, s. 204.

²³⁵⁴KARA, s. 118.

²³⁵⁵ Meslek hastalığı kavramının, iş sağlığı ve güvenliği hukuku ile sosyal güvenlik hukuku alanında aynı anlama gelmemesine karşın, söz konusu tanımların birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olduğu yönündeki görüş için bkz. EKMEKÇİ/KÖME AKPULAT/AKDENİZ, s. 222-223.

koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza şeklinde tanımlanmaktadır²³⁵⁶. Ele aldığımız tanımlar doğrultusunda, bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için, sigortalının ifa ettiği iş ile yakalandığı hastalık arasında illiyet bağının bulunması gerektiği açıktır²³⁵⁷. Yargıtay kararlarında da bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabulü için, söz konusu koşulun arandığı görülmektedir²³⁵⁸. Tümüyle mesleki riskler taşıması gereken meslek hastalığı kavramı bu bakımdan, kural olarak sigortalının yaptığı iş ile meydana gelen kaza arasında illiyet bağının mevcudiyetinin aranmadığı iş kazası kavramından da ayrılmaktadır²³⁵⁹.

Hukukumuzda, bir hastalığın “*meslek hastalığı*” olarak nitelendirilebilmesi için kural olarak, Güç Kaybı Yönetmeliğine²³⁶⁰ ekli meslek hastalıkları listesinde (Ek-2) adının bulunması ve yine bu listede belirtilmiş süre içinde ortaya çıkmış olması gerekmektedir²³⁶¹. Diğer bir ifadeyle, bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabulü için ilgili listede yer alması ve bu listede belirtilen sürede ortaya çıkması yeterli olup, bu durumda yapılan iş ile ortaya çıkan hastalık arasında illiyet bağının olması ayrıca aranmamaktadır²³⁶². Ayrıca, söz konusu listede yer almayan bir hastalığın da meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkündür. Öyle ki 5510 sayılı Kanunun 14. maddesinin son fıkrasında, ilgili Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıkların, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacağı düzenlenmiştir. Özetle, ilgili listede yer alan hastalıklar karine olarak meslek hastalığı olarak kabul edilirken, bu listede yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı olarak

²³⁵⁶ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 222; **GÜNAY**, s. 431-432; **DULAY**, s. 298; **SAĞLAM**, s. 32. 5510 sayılı Kanun kapsamında yer alan meslek hastalığı tanımı bağımsız çalışanları kapsamakta iken, doktrindeki tanım yalnızca iş sözleşmesine dayalı olarak bağımlı çalışanlara yöneliktir. **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s. 399. Meslek hastalığına ilişkin doktrinde yer alan diğer tanımlar için bkz. **TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER**, s. 390; **EKMEKÇİ/KÖME AKPULAT/AKDENİZ**, s. 221-222.

²³⁵⁷ **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s. 401; **EKMEKÇİ/KÖME AKPULAT/AKDENİZ**, s. 226; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 222-223; **ELBİR, Nazlı**, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 27, S. 1, 2021, s. 817; **ÖZER, İSG**, s. 215; **GÜNAY**, s. 432; **BOZKURT**, s. 88; **DULAY**, s. 298.

²³⁵⁸ **YHGK**, 13.06.2018, E. 2015/10-1100, K. 2018/1185, www.lexpera.com.tr (E.T. 12.08.2023); Yarg. 10. HD, 10.03.2020, E. 2019/1929, K. 2020/2201, www.legalbank.net (E.T. 12.08.2023); Yarg. 10. HD, 26.06.2018, E. 2016/21, K. 2018/6118, www.legalbank.net (E.T. 12.08.2023).

²³⁵⁹ **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s. 401; **TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER**, s. 392; **EKMEKÇİ/KÖME AKPULAT/AKDENİZ**, s. 226; **GÜNAY**, s. 432; **SAĞLAM**, s. 32.

²³⁶⁰ Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşleri Yönetmeliği (RG.11.10.2008-S. 27021).

²³⁶¹ **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s. 403; **ELBİR**, s. 817-818; **YAYVAK NAMLI**, s. 287.

²³⁶² **SAĞLAM**, s. 233.

kabulü ise sigortalının ifa ettiği işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle ya da işin yürütüm şartları yüzünden bu hastalığa yakalandığını kanıtlamasına ve Yüksek Sağlık Kurulu'nun kararına²³⁶³ bağlıdır²³⁶⁴.

Tele çalışma bakımından da gerek hâlihazırda meslek hastalıkları listesinde bulunan gerekse listede bulunmamasına rağmen Kurul tarafından meslek hastalığı kabul edilebilecek birçok hastalık söz konusu olabilir. Her ne kadar BİT araçlarının kullanımının, klasik anlamda işçinin beden bütünlüğüne yönelik tehlikeleri azaltmış olduğu ileri sürülse de bu tehlikeler tamamen ortadan kalkmamış, hatta bunların yanı sıra aşağıda ayrıntılı olarak ele alacağımız üzere sosyal izolasyon veya uzun çalışma saatleri ile özel yaşam ve çalışma yaşamı arasındaki sınırın belirsizleşmesinin getirdiği stres, sanal bağımlılık, zoom yorgunluğu gibi işçinin zihinsel ve ruhsal sağlığına yönelik psiko-sosyal nitelikteki tehlike ve tehditler de ortaya çıkmaya başlamıştır²³⁶⁵. Fiziksel bakımdan ise, uzun süreli statik duruşu veya ergonomik olmayan koşullarda çalışması sonucu özellikle de evde tele çalışma modeliyle çalışan işçinin kas ve iskelet hastalıkları, kas gerginliği, duruş bozukluğu, bel ve boyun fıtığı, sırt ve el bilek ağrıları, obezite, kalp hastalıkları, uzun sürelerle bilgisayar ekranına bakması sebebiyle göz yorgunluğu ve görme bozukluğu gibi hastalıklarla veya mesleki kanser, üreme hastalıkları, havalandırma ve ısıtma sistemlerinin yetersizliği sonucu çeşitli gribal enfeksiyon ve alerjilerle ya da dijital araçlarla iş görmesi sonucu radyasyona bağlı hastalıklarla karşılaşması muhtemeldir²³⁶⁶. Özellikle de işverenin tele çalışanın üzerinde fiziki olarak işyerinde çalışan diğer işçilerdekine benzer şekilde doğrudan bir denetim imkânı bulunmadığı göz önünde bulundurulduğunda, tele çalışanın yakalandığı hastalıkların sonradan ortaya çıkması kuvvetle muhtemeldir²³⁶⁷.

²³⁶³Ancak belirtmek gerekir ki, Kurul'un vereceği karar bağlayıcı nitelikte değildir. **EKMEKÇİ/KÖME AKPULAT/AKDENİZ**, s. 229.

²³⁶⁴**KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 223; **DULAY**, s. 298; **SAĞLAM**, s. 234; **YAYVAK NAMLI**, s. 288.

²³⁶⁵**KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 223-224; **TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA**, s. 1531; **İNCİROĞLU**, s. 205.

²³⁶⁶**TERZİOĞLU/KAHRAMAN USTA**, s. 1531; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 224; **TOMBAŞ**, s. 326-327; **BOZKURT**, s. 88-89; **DULAY**, s. 299-300, **İNCİROĞLU**, s. 205; **ALTUN**, s. 97; **YILDIRIM**, s. 223. Geleneksel anlamda evde çalışanlar için de sayılan hastalıklar söz konusu olabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **GÜNAY**, s. 434-435.

²³⁶⁷ "...bilgisayar ekranı başında sürekli çalışmanın göz ve sırt arazlarına neden olması durumunda hastalık birdenbire değil, belirli bir zaman süreci içinde ortaya çıkar.". **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 402. Yüksek Mahkeme, son yıllarda verdiği bir kararında "meslek hastalığı sinsi ilerleyen rahatsızlık olduğundan hastalığın son çalıştığı işle ilgisi olmayıp daha

Yine, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak çalışan işçinin sürekli değişen teknolojilere adapte olma çabası, elektronik olarak gözetim altında bulunması, sürekli ulaşılabilir durumda olması, işleri yetiştirme amacıyla uzun süreli şekilde ve genellikle tek başına çalışması, sosyal izolasyon ile iş ve özel yaşamının iç içe geçmesi ve performansa dayalı iş yükü gibi durumlar strese, stres ise depresyon, kalp rahatsızlıkları ve kas ve eklemlerde görülebilecek birtakım başka hastalıklara, hatta ani ölümlere dahi yol açmaktadır²³⁶⁸.

Tele çalışmada hangi hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilebileceğinin tespiti, oldukça önemli bir konudur. Zira m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı kabul ettiğimiz tele çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında çeşitli yardımlardan yararlanabilmesi, yakalandığı hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesine bağlı olacaktır²³⁶⁹. Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun 14. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi veya Kurumca gerekli görülen hâllerde işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

Öncelikli olarak meslek hastalığının tespitine ilişkin olmak üzere, sosyal güvenlik mevzuatımızda öngörülen meslek hastalığı sigortasına ilişkin düzenlemelerin tele çalışanlar bakımından da uygulama bulacağına şüphe yoktur. Diğer bir ifadeyle, tele çalışanın yakalandığı hastalığın meslek hastalığı olarak kabulü, öncelikle yürüttüğü iş ile ilişkili olmasına bağlıdır²³⁷⁰. Ancak, ev esaslı tele çalışma ve mobil tele çalışma başta olmak üzere, tele çalışanın çalışma ortamının özelliklerinin belirlenmediği ve sabit olmadığı durumlarda, ortaya çıkan hastalığın yürütülen iş sebebiyle oluştuğunun dolayısıyla da meslek hastalığı olup olmadığının ispatı

önce çalıştığı işyerleri ile ilgisi belirlendiğinden, bu işyerlerine HMK m. 124 uyarınca husumet yöneltilmesi sağlanmalıdır.” ifadesine yer vermiştir. Bkz. Yarg. 10. HD, 21.03.2022, E. 2021/13187; K. 2022/4003, www.kazanci.com (E.T. 12.01.2023). Kanaatimizce, işyerinin fiziksel sınırları içinde tornacı olarak çalışan işçi için verilen söz konusu karardaki meslek hastalığının sinsî ilerleyen bir rahatsızlık olduğuna ilişkin ifadenin, uzaktan çalışanlar bakımından evleviyetle geçerli olduğunu söylemek mümkündür.

²³⁶⁸ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 402.

²³⁶⁹ DULAY, s. 300.

²³⁷⁰ ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 263; ERKAN ŞAHİN, s. 202; CİSTAK, s. 92.

bakımından güçlük bulunacağı ortadadır²³⁷¹. Zira bu tip çalışma modellerinde, işin geleneksel anlamda işyeri dışında ve BİT araçları ile görülüyor olması, işçinin vücut bütünlüğüne yönelik klasik tehlikeleri azaltmaktadır²³⁷². Buna karşın, tele çalışan, depresyon, teknostres, zoom yorgunluğu, sanal bağımlılık gibi birtakım yeni hastalık ve durumlarla karşı karşıya kalmaktadır²³⁷³. Bunların tele çalışan bakımından meslek hastalığı olarak kabul edilip edilemeyeceğinin tespiti de ayrıca önem arz etmektedir.

bbbb. Tele Çalışmada Meslek Hastalığı Olarak Nitelendirilebilecek Bazı Hastalıklar

aaaaa. Psikolojik Hastalıklar

Yaşanan teknolojik gelişmeler, meslek hastalığı kavramının kapsamını genişletici niteliktedir. Zira bu gelişmeler sonucunda, tele çalışma gibi atipik çalışma biçimleriyle istihdam edilenler birtakım yeni hastalıklar veya durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu hastalık ve durumlardan psikolojik düzeyde olanlara, depresyon, teknostres, sanal bağımlılık ve zoom yorgunluğu örnek verilebilir²³⁷⁴. Çalışma

²³⁷¹ **AYDINÖZ**, s. 176. Doktrinde, çalışma ortamını ve süresini belirleme serbestisine sahip olan tele çalışanlar açısından meslek hastalığının tespitinde, iş kazalarında esas alınan işle ilgili olma karinesinin dikkate alınması gerektiği ileri sürülmüştür. Buna göre, tele çalışanın yürüttüğü iş ile ilgili olan hastalıklar, meslek hastalığı kabul edilecektir. Bkz. **BOZKURT**, s. 88. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabulü için, hâlihazırda 5510 sayılı Kanunun 14. maddesinin 2. fıkrası gereği, bu hastalığın yürütülen işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları nedeniyle oluşması aranmaktadır. Dolayısıyla kanaatimizce, burada karine değil, bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi için işin yürütümüyle ilişkili olmasını şart koşan açık bir hüküm bulunmaktadır.

²³⁷² Aynı durum, geleneksel anlamda evde çalışmalar için de söz konusudur. Bkz. **DULAY**, s. 299. Örneğin, kot taşıma işi yapan bir işçinin silikozis hastalığına yakalanması durumunda bunun yürütülen iş nedeniyle olması kuvvetle muhtemeldir. Ancak tele çalışmada radyasyon ve göz hastalıkları dışındaki hastalıklar bakımından böyle bir yorumlama yapmak, ilgili çalışma biçiminin niteliği gereği mümkün değildir ve her somut olay kendi içinde araştırılmalıdır.

²³⁷³ **KARA**, s. 69 vd.; **TOMBAŞ**, s. 327; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 96.

²³⁷⁴ **YILDIRIM**, s. 222. ILO'nun COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Kılavuzunda da tam zamanlı uzaktan çalışma bakımından öngörülen riskler arasında, yorgunluğu (tükenmişliği), sinirliliği ve işten uzaklaşıp düzgün bir şekilde dinlenememeyi artıran teknostres, teknoloji bağımlılığı ve aşırı yüklenme gibi rahatsızlıklara yer verilmiştir. Ayrıca yine ilgili kılavuzda, yarı zamanlı ve arızı tele çalışmanın yüz yüze temas gerektiren şiddet ve taciz türlerini azaltabilirken, tam zamanlı ve genelleşmiş tele çalışmalarında aile içi şiddet de dâhil olmak üzere teknoloji destekli şiddet, siber zorbalık ve taciz riskini artırabileceği; bu psikososyal riskleri önlemek/azaltmak ve çalışanların ruh sağlığını/refahını aktif olarak teşvik etmek için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin daha da güçlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. **ILO (2020), Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond**, s. 13. Yine, ofis tabanlı çalışmaya kıyasla tele çalışmanın psikolojik etkilerini inceleyen bir araştırmanın sonucunda, özellikle yalnızlık, sinirlilik, endişe ve suçluluk gibi duygular bakımından bu çalışma biçiminin olumsuz etkileri olduğu ve tele çalışmada daha fazla stres ile fiziki sağlık sorunlarının görüldüğü ortaya konmuştur. **MANN, Sandi & HOLDSWORTH, Lynn**, "The

konumuz bakımından önemli olan, bunlardan hangilerinin hastalık ve tele çalışma bakımındansa meslek hastalığı niteliğine sahip olduğunun tespitidir. Elbette burada da meydana gelen hastalık ile görülen iş arasındaki illiyet bağına bakılması gerekecektir²³⁷⁵. Zira hukukumuzda meslek hastalıkları listesinde tele çalışmaya ve bu çalışma biçimi karşısında oluşabilecek hastalıklara yönelik özel bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Buna karşın özellikle de stres kaynaklı olarak ortaya çıkan rahatsızlıkların, tele çalışmaya konu işin yürütümünden kaynaklandığını ortaya koymak kolay değildir²³⁷⁶.

Öncelikle depresyon bakımından konuyu ele alırsak, ILO'nun 194 sayılı Tavsiye Kararında düzenlemiş olduğu Meslek Hastalıkları Listesinde ruhsal hastalıkların da meslek hastalığı olarak kabul edildiği görülmektedir. Yine, bu listenin 2010 yılında güncellenmiş hâline göre, işçinin mental sağlığına zarar veren çalışma koşullarının da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması borcunun kapsamına girdiği görülmektedir²³⁷⁷.

Hukukumuzda Çalışma Gücü Yönetmeliğinin ekinde düzenlenmiş olan Meslek Hastalıkları Listesinde davranışsal ve ruhsal hastalıklar, meslek hastalığı olarak düzenlenmemiştir²³⁷⁸. Fransa'da da depresyonun meslek hastalığı olup olmadığı dava konusu olmuştur. Fransız Yüksek Mahkemesi önüne gelen bir uyuşmazlıkta, işçi

Psychological Impact of Teleworking: Stress, emotions and health", New Technology, Work and Employment, V. 18, N. 3, 2003, s. 196,
https://www.researchgate.net/publication/229525709_The_Psychological_Impact_of_Teleworking_Stress_Emotions_and_Health (E.T. 22.08.2023). Tombaş'a göre, işçiye sağlanan araç ve malzemelerin çalışır durumda olması, internet bağlantısının hızlı ve kesintisiz sağlanması da tele çalışanın yorgun, sinirli ve huzursuz hissetmemesi bakımından önemli olduğu için mevzuatımızda bu konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmelidir. **TOMBAŞ**, s. 321.

²³⁷⁵ **ALTUN**, s. 96-97; **CISTAK**, s. 92.

²³⁷⁶ **TOMBAŞ**, s. 327.

²³⁷⁷ **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 238. Söz konusu liste için bkz.

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_125137/lang--en/index.htm (E.T. 14.08.2023).

²³⁷⁸ **YAYVAK NAMLI**, s. 289; **İŞÇİ**, **Bülent Ferat**, Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti, Akdeniz Üniversitesi SBE, Antalya, Danışman: Şebnem GÖKÇEOĞLU BALCI, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2016, s. 24. Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının, işçinin ruhsal sağlığını ve sosyal çevresini koruyucu önlemler bakımından AB mevzuatına nispeten daha dar kapsamlı olduğu ifade edilebilir. **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 133. Bozkurt'a göreyse, her ne kadar hukukumuzda doğrudan psikososyal risklere ilişkin düzenlemeler bulunmasa da 6331 sayılı Kanunda yer alan işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasına ilişkin genel yükümlülüğü, risklerden korunma ilkeleri ile sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hâle getirilmesine ilişkin düzenlemeler, bu konuda ilgili Kanunun değişikliklere cevap verici nitelikte olduğunu göstermektedir. **BOZKURT**, s. 93-94. Psikolojik hastalıkların fiziksel hastalıklara göre arttığı mevcut düzende depresyon, yeme bozukluğu ve strese bağlı hastalıklar gibi psikolojik hastalıkların meslek hastalığı olarak değerlendirilmemesinin eksiklik olduğu yönünde ayrıca bkz. **GERÇEK**, s. 118.

çalışma şartlarından dolayı depresyona girdiğini ileri sürerek sigorta şirketine başvurmuş, ödeme yapan sigorta şirketi ise işverene rücu davası açmıştır. Depresyonun meslek hastalığı listesinde bulunmadığından hareketle işçinin içinde bulunduğu reaktif depresyonun meslek hastalığı sayılamayacağını belirten İstinaf Mahkemesine karşı, Fransız Yüksek Mahkemesi işçinin çalıştığı faturalama departmanındaki ağır çalışma koşullarından kaynaklandığı gerekçesiyle ilgili listede yer almayan depresyonun da meslek hastalığı olarak kabulüne karar vermiştir²³⁷⁹. Kanaatimizce, depresyon da dâhil olmak üzere psikolojik hastalıklara, sosyal güvenlik mevzuatımız kapsamındaki meslek hastalıkları listesinde de yer verilmelidir²³⁸⁰. Zira örneğin tele çalışanın, bu çalışma biçiminin doğası gereği karşı karşıya kalması kuvvetle muhtemel olan sosyal izolasyon durumunun getirdiği yalnızlık sonucu depresyonla karşı karşıya kalması kuvvetle muhtemeldir²³⁸¹.

²³⁷⁹ **TOMBAŞ**, s. 328. İlgili Karar metni için bkz.

https://www.courdecassation.fr/decision/6139ac35bb4a9505126d19bf?search_api_fulltext=20-17.054&sort=&items_per_page=&judilibre_chambre=&judilibre_type=&judilibre_matiere=&judilibre_p (E.T. 08.01.2023). Yalnız tele çalışmaya ilişkin değil, genel olarak psikososyal risklere meslek hastalıkları listesinde henüz yer verilmemiştir. **SAĞLAM**, s. 235. Ancak, ilgili listede, (A) Grubu kimyasal maddelerle olan bazı meslek hastalıkları bakımından, depresyonun da dikkate alındığı görülmektedir.

²³⁸⁰ Tombaş’a göre de bu rahatsızlıklara ilgili listede yer verilmesi, illiyet bağının kurulması bakımından önem teşkil etmektedir. **TOMBAŞ**, s. 328.

²³⁸¹ Tele çalışanın çalışma sürelerinin sınırlandırılması, toplantı vb. organizasyonlar çerçevesinde çalışma arkadaşları ve işveren ile düzenli iletişimde olmasının sağlanması, bu konuda alınabilecek önlemlere örnek verilebilir. Çerçeve Anlaşmanın 9. maddesinin 3. fıkrasında da işverenin tele çalışanın işyerindeki çalışma topluluğunun geri kalanından izole edilmesini önleyecek tedbirlerin alınmasını sağlayacağı, örneğin ona iş arkadaşlarıyla düzenli olarak görüşme ve şirket bilgilerine erişim fırsatı vereceği belirtilmiştir. **BOZKURT**, s. 89-90. Özellikle ev esaslı tele çalışmada, çalışanlar arasında dönüşümlü olarak tele çalışmanın yapılması, çalışanların belirli aralıklarla bir araya getirilmesi ve bilgi akışının sağlanması, işletme tarafından iş yemekleri gibi etkinliklerin organize edilmesi gibi sosyal teması teşvik edici çeşitli yöntemlerle sosyal izolasyonun engellenmesi mümkündür. **ALTUN**, s. 93; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 239; **KUTLU/UÇAR**, s. 288; **ÇÖPOĞLU**, s. 72. Oldukça önem taşıyan ve işçinin çalışma verimiyle doğrudan ilişkili olan işverenin sosyal izolasyonu önlemesi yükümlülüğüne yönelik olarak mevzuatımızda uzaktan çalışanı koruyucu bir düzenleme yapılması gerektiği yönünde ayrıca bkz. **YILDIRIM**, s. 208. Çin’de de bir internet teknolojisi firması olan NetEase, stajyerler de dâhil olmak üzere tele çalışma modeliyle istihdam ettiği işçileri ve aileleri için 24 saat psikologların ve danışmanların hizmet verdiği bir yardım hattı kurmuş, Covid-19 pandemisi döneminde duyguların nasıl üstesinden gelineceğine ilişkin çevrim içi kurslar düzenlemiştir. **TOMBAŞ**, s. 321. Dünya Ekonomik Forumu da Covid-19 sürecine ilişkin olarak başlattığı “*Keeping Workers Well*” hareketi ile bu alana katkı sağlamaya çalışmaktadır. **AKIN**, Uzaktan Çalışma, s. 272. Ayrıca, konuya ilişkin olarak doktrinde isabetli bir şekilde, sosyal izolasyon riskinin işçinin kişisel özellikleri ve kişisel yapısıyla yakından ilgili olduğu dikkate alınarak, bu psikososyal riski engellemek adına işletmesel düzeyde genel geçer kurallar (tedbirler) yerine, kişisel tedbirlere de tele çalışma sözleşmesinde yer verilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bkz. **AYDINÖZ**, s. 182-183; **BOZKURT**, s. 90. Benzer şekilde ilgili konunun Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine, toplu iş sözleşmelerine veya işyeri iç yönetmeliklerine konulacak hükümlerle çözüme kavuşturulabileceği yönünde bkz. **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 372. Bu konunun, tele çalışmanın özel olarak düzenlenmesi gereken konularından biri

Teknostres ise genel olarak, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımından kaynaklanan stresi; iş hukuku bakımındansa, işçinin görmekte olduğu iş nedeniyle teknolojiye yararlanmasına bağlı olarak yaşadığı stresi ifade etmektedir²³⁸². Tele çalışmada işçinin zihinsel çalışma sıklığının artması, özel yaşamı ile çalışma yaşamı arasındaki sınırın bulanıklaşması, her an ulaşılabilir olma ihtiyacı hissetmesinin yanı sıra, sürekli değişen teknolojik gelişmeler karşısında buna uyum sağlamaya ve teknolojik araçları kullanma becerilerini geliştirmeye çalışmasının getirdiği stres sonucunda teknostres kavramıyla karşılaşmak kaçınılmaz olmuştur²³⁸³.

Teknostresin bir meslek hastalığı olup olmadığından da önce, başlı başına bir hastalık niteliğinde olup olmadığı tartışılmalıdır. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, teknostres bir meslek hastalığı olmamasına karşın, birçok bedensel ve ruhsal hastalığın tetikleyicisi olabilecek nitelikte bir psikososyal riski²³⁸⁴ oluşturmaktadır²³⁸⁵. Dolayısıyla, bu görüşün, teknostresin bir hastalık niteliğini dahi haiz olmadığını kabul ettiği anlaşılmaktadır. Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göre ise, stres olgusunun kişinin özel yaşamından değil de çalışma yaşamından kaynaklı oluştuğunun tespitindeki güçlük, teknostres ve diğer psikososyal risklerin çalışma hayatında etkili

olduğu yönünde ayrıca bkz. **ALP**, Tele Çalışma, s. 837; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1432. Batı Avrupa ülkelerinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde de konuya ilişkin koruyucu özel düzenlemelere yer verilmekte ve genel olarak tele çalışmanın hibrit (karma) biçimde uygulanması bir çözüm yolu olarak tercih edilmektedir. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 36. Uzaktan çalışanların sanal da olsa sosyalleşebilmesi için iş arkadaşlarıyla birlikte belirli zamanda sohbet edebilmeleri bakımından gün içinde birtakım sürelerin belirlenmesi gerektiği yönünde bkz. **AKBIYIK**, Uzaktan Çalışma, s. 328.

²³⁸² “Teknostres” kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **SAĞLAM**, s. 226 vd.; **KARA**, s. 69-71;

ÇIKAR, s. 23-24; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 96-97; **YILDIRIM**, s. 222.

²³⁸³ **SAĞLAM**, s. 234-235.

²³⁸⁴ Psikososyal riskin kapsamına, işe bağlı stres, işe bağlı psikolojik taciz, işyerinde cinsel taciz, mesleki tükenmişlik, işte şiddet gibi kavramlar giriyor olmakla birlikte, yeni çalışma türleri ve değişen çalışma ortamı bu kapsamı değiştirebilecek niteliktedir. **SAĞLAM**, s. 222; **KANDEMİR**, Yeni Teknolojiler, s. 489. Psikososyal risk kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **ELBİR**, s. 803 vd.; **BOZKURT**, s. 91-94; **SAĞLAM**, s. 221 vd. Özdemir’e göre Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de psikososyal risklere yer verilmemiş olması, ciddi bir eksiklik teşkil etmektedir. Ayrıca yazara göre, ilgili Yönetmelikte bir değişiklik yapılmasının öngörülmesi durumunda şu ifadenin eklenmesi, tele çalışanın sosyal izolasyon ve diğer psikososyal risklerden korunması adına isabetli olacaktır: “İşveren, düzenli olarak iş arkadaşlarıyla bir araya gelme ve işletmeyle ilgili bilgilere erişme imkânı oluşturmak gibi, uzaktan çalışan işçinin, işyerinde çalışan diğer işçilerden izole olmasını engellemeye yönelik tedbirlerin alınmasını sağlar ve uzaktan çalışmada ortaya çıkacak fiziksel ve psikososyal risklerin değerlendirmesini yapar.”. **ÖZDEMİR**, Tele-Çalışma, s. 36.

²³⁸⁵ Doktrinde Kara, her ne kadar teknostresin bir meslek hastalığı olarak nitelendirilemeyeceğini ileri sürmüşse de, isabetli bir şekilde, işverenin uzaktan çalışan işçisini bunun gibi psikososyal risklere karşı korumakla yükümlü olduğunu da belirtmiştir. Bkz. **KARA**, dn. 375, s. 120.

olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Bu görüşe göre, somut olayın özellikleri dikkate alınarak, tele çalışmada teknostresin meslek hastalığı olabileceği kabul edilmelidir²³⁸⁶.

Sanal bağımlılık ise kısaca, BİT araçları vasıtasıyla çalışanların bu araçlar ile sürekli bağlantı içinde olmaları ve bağlantı kurmaktan kendilerini alamamaları şeklinde tanımlanabilir²³⁸⁷. Bu duruma en basit şekliyle, evde tele çalışma modeliyle çalışan işçinin gün içerisinde birçok kez elektronik postasını kontrol etmesi ve internetini, bilgisayarını ve telefonunu sürekli açık tutması örnek verilebilir²³⁸⁸. Zoom yorgunluğu ise, video konferans aracı üzerinden yapılan bir toplantı sonrası yorgun hissetme olarak ifade edilmektedir²³⁸⁹. Doktrinde ortaya çıkış biçimi ve semptomları göz önüne alındığında, zoom yorgunluğunun meslek hastalığı olarak kabul edilebileceği ileri sürülmektedir²³⁹⁰.

Kanaatimizce, salt yürütülen işin niteliğinden veya çalışma şartlarından kaynaklanmasının tespitinde güçlük bulunması sebebiyle, ruhsal hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi yerinde bir uygulama olmayacaktır. Bu bakımdan her somut olayın özelliklerine göre, yukarıda ele aldığımız psikolojik rahatsızlıklar aranan illiyet bağının kurulması koşuluyla meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir. Zira tüm bu rahatsızlıklar, tele çalışanı çalışmaktan alıkoyup odaklanma süresini ve verimini düşürebilecek, ruhsal yorgunluğa ve başka sorunlara sebep olabilecek niteliktedir²³⁹¹. Ayrıca psikolojik tedavi gerektireceği de açıktır.

bbbbbb. Fiziksel Hastalıklar

Tele çalışanın yukarıda ele aldığımız psikolojik rahatsızlıkların yanı sıra, birtakım fiziki rahatsızlıklarla karşı karşıya kalması ve dolayısıyla meslek hastalığının fiziki rahatsızlıklar sonucu oluşması da muhtemeldir²³⁹². Örneğin, tele çalışma yerinin

²³⁸⁶ SAĞLAM, s. 237. Aynı yönde bkz. GÜNEY ERDOĞMUŞ, s. 96-97; YAYVAK NAMLI, s. 289.

²³⁸⁷ KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 224; YILDIRIM, s. 222-223.

²³⁸⁸ DULAY, s. 299.

²³⁸⁹ BACIK YAMAN, Gözde/HOCAOĞLU, Çiçek, “Zoom Yorgunluğu: Bir Gözden Geçirme”, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry, C. 3, S. 14, 2022, s. 408. Zoom yorgunluğu hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. ÇIKAR, s. 24-25.

²³⁹⁰ KARA, s. 120.

²³⁹¹ Akbiyık’a göre de uzaktan çalışma kapsamında evde çalışma yapan sigortalının psikolojik rahatsızlıklar yaşayarak ruhen zarara uğraması hâlinde bu rahatsızlıklar, zararın belirli bir süreç sonunda meydana gelmesinden dolayı meslek hastalığı olarak nitelendirilebilirler. AKBIYIK, İş Kazası, s. 196.

²³⁹² ALTUN, s. 97. Evde çalışmada uygun ergonomik ortamın sağlanmaması sebebiyle sigortalıda meydana gelen fiziksel rahatsızlıkların ani değil, tekrarlı eylemler sonucu oluştuğu dikkate alındığında,

yeterli düzeyde havalandırılmaması sonucu, tele çalışanın solunum hastalıklarına yakalanması olasıdır. Ancak işverenin tele çalışma yeri üzerinde tam bir denetimi olmaması sebebiyle, bu durumun tespitinde de güçlük bulunmaktadır²³⁹³. Buna karşın Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin gerekli olması hâlinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı mekânla ilgili düzenlemelerin iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanacağını belirten 6. maddesi karşısında, işverene tele çalışmanın yapılacağı mekânın havalandırması konusunda da sorumluluk düştüğü kabul edilmelidir. Örneğin, ev esaslı tele çalışanın çalıştığı evin/odanın aşırı sıcak/soğuk olması hâlinde, bu oda için bir iklimlendirme sistemi veya en azından maddi karşılığı (klima/ısıtıcı gideri) işverence tele çalışana temin edilmelidir. Zira geleneksel anlamdaki işyerlerindeki iklimlendirme sistemlerinin de işveren tarafından kurulduğu bilinmektedir. Bu noktada, işverenin birden çok uzaktan çalışan işçi istihdam etmesi durumunda bunların her birine iklimlendirme sistemi sağlamanın işveren bakımından maliyeti arttıracığı düşüncesi akla gelebilir. Ancak çalışmamızda daha önce de ele aldığımız gibi, işveren söz konusu çalışma biçiminde birçok giderden kurtulmaktadır. Bize göre, işverenden beklenen evde tele çalışanın ihtiyacını karşılayacak asgari nitelikteki iklimlendirme sistemini işçiye sağlaması olmalıdır.

Tele çalışmada görünmesi muhtemel fiziki rahatsızlıklardan bir diğeri ise göze ilişkin olan rahatsızlıklardır²³⁹⁴. Zira tele çalışmanın doğası gereği BİT araçlarının kullanımı, tele çalışanların çalışma saatlerinde kullandıkları görüntüleme ekranlarının sağlığa zararlı etkilerini de beraberinde getirmektedir²³⁹⁵. Konuya ilişkin olarak Çerçeve Anlaşmanın 6. maddesinde, herhangi bir izleme sisteminin uygulamaya konulması hâlinde, bu sistemin hedefle orantılı olması ve görsel ekran ünitelerine ilişkin 29.05.1990 tarihli ve 90/270 sayılı AB Direktifi uyarınca uygulamaya konulması gerektiği ifade edilmiştir²³⁹⁶. Görüntüleme ekranları konusunda asgari

sigortalıda bedensel anlamda meydana gelen bu rahatsızlıkların meslek hastalığı olarak değerlendirilebileceği yönünde ayrıca bkz. **AKBIYIK**, İş Kazası, s. 199.

²³⁹³ Bu sebeple, “işin yürütüm şartlarından” kaynaklanan bu tür rahatsızlıkların, meslek hastalığı olarak değil de genel hastalık kapsamında işleme tabi tutulduğu görülmektedir. **SÖZER**, s. 352; **TOMBAŞ**, s. 328; **SAĞLAM**, s. 233.

²³⁹⁴ Tele çalışmada işin tamamı ekranlı bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ile yapıldığı için tele çalışma yapan işçinin yaşayacağı göz ve görme problemlerinin “meslek hastalığı” olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde bkz. **GERÇEK**, s. 118.

²³⁹⁵ **AYDINÖZ**, s. 184.

²³⁹⁶ İlgili Anlaşma maddesinde her ne kadar işçinin kişisel verilerinin korunması hususu açıkça düzenlenmiş olmasa da işçinin gizliliğinin korunması yükümlülüğü bu hususla sıkı ilişkili olduğundan,

sağlık ve güvenlik kurallarını belirleyen ilgili Direktifte, görüntüleme ekranıyla ilgili olarak çalışan işçilerin aralıklı çalışmasına, göz kontrollerine ve bu kontrollerin bedelinin işçiye yükletilemeyeceğine, gerekli hâllerde daha ileri tetkiklerin yapılıp özel yöntemlerin kullanılacağına, kullanılan ekranın parlaklığı ve koltuğun özelliklerinden çalışma ortamının sıcaklığına kadar çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir²³⁹⁷. Hukukumuzda ise ilgili konu, söz konusu Direktife uygun olarak çıkarılan Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik²³⁹⁸ ile düzenleme bulmuştur²³⁹⁹.

Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 2. maddesinde, ilgili Yönetmeliğin, 6331 sayılı Kanunun kapsamına giren ve ekranlı araçlarla çalışmaların yapıldığı tüm işyerlerini kapsayacağı belirtilmiştir. İlgili madde, akıllara bu Yönetmeliğin iş görme ediminin geleneksel anlamda işyeri dışında ifa edildiği tele çalışma bakımından uygulanıp uygulanamayacağı sorusunu getirmektedir. Bize göre bu soruya olumlu cevap vermek gerekir²⁴⁰⁰. Zira ilgili Yönetmeliğin 4. maddesinde, “*çalışma merkezi*”, operatörün/çalışanın oturduğu sandalye, ekranlı aracın konulduğu masa ya da yüzey, operatör/çalışan-makine ara yüz yazılımı, monitör, klavye, yazıcı, telefon, faks, modem ve benzeri aksesuar ve ekranlı araçla ilgili tüm donanımların tamamının veya bir kısmının bulunduğu “*çalışma alanı*”; “*operatör*” ise, esas işi ekranlı araçlarla çalışmak olan ve normal çalışmasının önemli bir bölümünde ekranlı araç kullanan kişi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, işverenin yükümlülükleri ve alınacak tedbirler düzenlenirken de çalışmanın geleneksel anlamda işyeri dışında yapılıp yapılmadığına

işverenler bakımından öngörülen bu yükümlülük kapsamında alınacak önlem ve uygulamalar işçinin kişisel verilerinin korunmasını da sağlayacaktır. **GERÇEK**, s. 137.

²³⁹⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. **DULAY YANGIN**, *Tele Çalışma*, s. 232-233; **BOZKURT**, s. 88-89; **AYDINÖZ**, s. 184-185.

²³⁹⁸ Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 16.04.2013-S.28620).

²³⁹⁹ **KUTLU/UÇAR**, s. 287. Tele çalışmada temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle yetinilmemesi ve ilgili Yönetmelikte öngörülen hususların da dikkate alınması gerektiği yönünde bkz. **KARA**, s. 113. İlgili Yönetmeliğe göre iş görme ediminin ifası sırasında kullanılan ekranlı araçlar, iş sağlığı ve güvenliği bakımından birtakım problemler oluşturmaktadır. Özellikle de bu kullanıma ilişkin olarak ortaya çıkabilecek stres, alınacak önlemlerle tamamen önlenmeli, bu mümkün değil ise etkileri azaltılmaya çalışılmalıdır. **BOZKURT**, s. 94.

²⁴⁰⁰ Aynı yönde bkz. **AYDINÖZ**, s. 185-186; **ALTUN**, s. 92; **YILDIRIM**, s. 207; **YAYVAK NAMLI**, s. 260. Tombaş’a göre de ilgili Yönetmelik kapsamında işverenin bilgilendirme ve önlem alma yükümlülüğü, BİT araçları ile iş görmekte olan tele çalışanlar bakımından da geçerlidir. **TOMBAŞ**, s. 320. Yine Fırat’a göre de ilgili Yönetmelik, tele çalışma yaptıran işverenin gözetme borcunun içeriğini belirleyen düzenlemelerden biridir. Ayrıca, uzaktan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koruma alanını genişletmesi nedeniyle de önem taşımaktadır. **FIRAT**, s. 74.

ilişkin bir ayrıma yer verilmediği görülmekle birlikte, söz konusu Yönetmeliğin işverenin yükümlülüklerini düzenleyen 5. maddesinde de “*çalışma merkezi*” kavramı esas alınmıştır²⁴⁰¹. Yine belirtmemiz gerekir ki, AB Direktifine benzer şekilde, söz konusu Yönetmelik kapsamında da aralıklı çalışma, işverenin çalışanlara bilgi verme ve eğitime yükümlülüğü gibi düzenlemeler öngörülmüş olmakla birlikte, bu Yönetmelik kapsamında alınacak önlemlerin maliyetinin de çalışanlara yansıtılamayacağı kabul edilmiştir. Bu düzenlemeler dikkate alındığında, ilgili Yönetmeliğin, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yarattığı iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına yönelik olarak çözümler getirdiği ve işverenin tele çalışanı koruma ve gözetme borcunu özel olarak düzenleyen bir metin niteliğini haiz olduğu ifade edilebilir²⁴⁰².

Yine, özellikle de ev esaslı tele çalışmada, bu çalışmanın niteliği gereği işçinin devamlı oturarak çalışması sebebiyle söz konusu olabilecek omurga ve kas-eklem rahatsızlıkları göz ardı edilmemeli, işverenlerin bilgi ve eğitim verme yükümlülüğüne ergonomi konuları da dâhil edilmelidir²⁴⁰³. Ayrıca uygulamada ekranlı araçlarla yapılan çalışmalarda çalışanların göz ve omurga sağlığının korunmasında, yapay zekâ destekli akıllı masaların kullanıldığı görülmektedir²⁴⁰⁴.

²⁴⁰¹ Çankaya’ya göre, her ne kadar tele çalışmaya doğrudan uygulanamayacak olsa da ilgili madde hükmü kıyasen incelenecek olursa, mental sağlık sorunları da çalışma merkezlerinde ekranlı araçların kullanımından kaynaklanan risk değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır. **ÇANKAYA**, Tele Çalışma, s. 238.

²⁴⁰² **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 134; **KANDEMİR**, Yeni Teknolojiler, s. 495; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 233; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 110. İlgili Yönetmelikte öngörülen ara dinlenmelerine ilişkin düzenlemeler için ayrıca bkz. **ERKANLI BAŞBÜYÜK**, s. 664-665.

²⁴⁰³ **TOMBAŞ**, s. 320. Ayrıca, tele çalışana verilecek eğitimler ergonomik eksikliklerin yarattığı psikososyal riskleri, işe bağlı stresin yönetilmesini ve mental sağlığın korunmasını da içerir nitelikte olmalıdır. **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1713. Ekranlı araç kullanılarak yapılan uzaktan çalışmada işçinin göz sağlığının korunması bakımından, kullanılan monitörün çözünürlüğünün yüksek, elektromanyetik etkisinin düşük olması; monitörün, pencere ve lambadan kaynaklı ışık yansımalarının en az olacağı ve kullanıcının tam karşısında, üst kenarı kullanıcının göze hizasına geleceği şekilde ayarlanmış olması gibi uygulamalar fayda sağlamaktadır. Kas-iskelet hastalıklarının önlenmesi bakımından ise işçilerin sık molalar vererek dinlenmesi ve fiziksel açıdan rahatlatıcı hareketler yapması önerilmektedir. **AKBIYIK**, Uzaktan Çalışma, s. 323-324. İşverenin, dijital çalışanın çalışma ortamı ve ergonomisi bakımından iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunu yerine getirmek için alabileceği en etkili yöntem, çalışana bu konuda eğitim verilmesidir. Örneğin, rahat bilgisayar duruşu elde etmek için *çalışma ortamını nasıl kuracakları ve ayarlayacakları*, çalışma saatleri boyunca sağlıklı çalışma alışkanlıklarını nasıl benimseyebilecekleri, çalışma ortamında yangın ve elektrik çarpmalarını önleyecek önlemleri nasıl alacakları, dinlenme sürelerini kullanmalarının sağlıkları için yararları ve iş ile aile hayatı arasındaki dengenin sağlanması konusunda verilecek eğitim çalışanların bilinçlenmesi bakımından da önemlidir. **YAYVAK NAMLI**, s. 251-252.

²⁴⁰⁴ **AKBIYIK**, Uzaktan Çalışma, s. 309.

bbb. Meslek Hastalığının Kuruma Bildirilmesi

5510 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, meslek hastalığının m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı olanlar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilecektir. İlgili düzenlemeden anlaşılacağı üzere, meslek hastalığı bakımından işverenin bildirim yükümlülüğü Kurum ile sınırlı tutulmuş ve iş kazasının bildiriminde öngörülmüş olana benzer bir ayrıma burada yer verilmemiştir.

Meslek hastalığı ister işverenin denetiminin daha kuvvetli olduğu paylaşımlı işyerindeki (tele merkezdeki) tele çalışma isterse bu denetimin nispeten azaldığı ev esaslı tele çalışmaya konu işin görülmesi sonucu çıkmış olsun, bildirim yükümlülüğü bakımından önemli olan husus işverenin öğrendiği tarihtir. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, tele çalışanın hangi hastalıkların “*meslek hastalığı*” olarak nitelendirilebileceği konusunda bilgi sahibi olması bu noktada önem taşımaktadır²⁴⁰⁵. Zira buna göre, uzaktan çalışanın işvereni bu konuda bilgilendirmesi için başına gelen bir kazanın ya da yakalandığı bir hastalığın iş kazası veya meslek hastalığı olabileceği konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir²⁴⁰⁶. Kanaatimizce burada tele çalışanın yakalandığı hastalığı “*meslek hastalığı*” olarak nitelendirip nitelendirmemesinin herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Zira bir hastalık veya engellilik hâlinin meslek hastalığı sayılabilmesi için sigortalı olma ve yürütülen işin sonucu ortaya çıkması koşullarıyla birlikte meslek hastalığının *Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmesi* koşulu da aranmaktadır²⁴⁰⁷. Yine Kurum Sağlık Kurulunca sigortalının yakalandığı hastalığın “*meslek hastalığı*” olarak kabul edilmesi hâlinde, işverenin bu durumu öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim

²⁴⁰⁵ ŞAKAR/ERKAN ŞAHİN, s. 264; ERKAN ŞAHİN, s. 203-204.

²⁴⁰⁶ Bu bakımdan, tele çalışanın yaşayabileceği olası hak kayıplarının önüne geçilmesi amacıyla, işverenin tele çalışana iş kazasının yanı sıra meslek hastalığı konusunda da bilgi ve eğitim verme yükümlülüğünün söz konusu olduğu yönünde ayrıca bkz. ÖZER, İSG, s. 216.

²⁴⁰⁷ Bkz. 2016/21 Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları Genelgesi (29.09.2016, B.13.12.SGK.0.02.05.00/X-1093-25-37-703).

Formu ile sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezlerine bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunda da sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi, b) Kurumca gerekli görüldüğü hâllerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbi sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu *Kurum Sağlık Kurulu tarafından* tespit edilmesinin zorunlu olduğu düzenlenmiştir. (m. 14/2)

cc. Uzaktan Çalışanın Koronavirüse Yakalanmasının İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi

Uzaktan çalışmada fiziki rahatsızlıklar, çalışmamızda daha önce ele aldıklarımızla sınırlı değildir. Özellikle de geride bırakmış olduğumuz Covid-19 pandemisi döneminde bu durum daha da çarpıcı bir şekilde gözlemlenmiştir. Pandemi döneminde, uzaktan çalışmanın birçok işyerinin faaliyetinin devamını sağladığı gibi birçok işçinin de iş sağlığı ve güvenliğini sağladığı inkâr edilemez bir gerçektir²⁴⁰⁸. Buna karşın, bu durum uzaktan çalışan hiçbir işçinin bu salgına yakalanmadığı anlamına gelmemektedir. Bu noktada, uzaktan çalışan bir işçiye Covid-19 virüsünün bulaşmasının bir iş kazası veya meslek hastalığı olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir.

Hemen belirtelim ki, işyerinde çalışmaktayken bu virüse yakalanan işçi bakımından bu olayın iş kazası/meslek hastalığı olarak değerlendirilmesinin mümkün olup olmadığının tespitinde dahi görüş birliği olmadığı düşünüldüğünde, uzaktan çalışan bakımından bu durumun tespiti daha da güçleşmektedir²⁴⁰⁹. Doktrinde yer alan

²⁴⁰⁸ ALBAYRAK ZİNCİROĞLU, s. 23-24.

²⁴⁰⁹ Bu bakımdan konuya ilişkin bir yorum getirilmesinin mümkün olmadığı ve bunun gibi tereddütlerin giderilmesi amacıyla mevzuatımızda net ve özel düzenlemeler yapılmasının gerektiği yönünde bkz. **ERKAN ŞAHİN**, s. 203. İşçinin Covid-19'a yakalanmasının iş kazası ve meslek hastalığı bakımından değerlendirilmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **AKBIYIK**, İş Kazası, s. 203 vd; **BALKIR GÜLEN**, s. 157 vd.; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 98 vd. Genel olarak işçinin koronavirüse yakalanmasının, meslek hastalığı için aranan tekrarlanan bir iş koşulu olmaksızın mümkün olmasından hareketle meslek hastalığı sayılamayacağı yönünde ayrıca bkz. **AKBIYIK**, Uzaktan Çalışma, s. 336. Genellikle toplu alanlarda çalışmayan ve temas riski az olan uzaktan çalışanın koronavirüse yakalanmasının işverenin hukuki sorumluluğu bakımından ayrı bir önem taşımasına karşın, bu virüsün dünya çapında küresel bir salgın hastalık olması sebebiyle, kişilerin çalıştıkları yere, işkoluna ve sözleşme türüne göre bir ayırım yapılmaması gerektiği yönünde ayrıca bkz. **YILDIRIM**, s. 225.

bir görüş tarafından, virüsün işyerinde bulaştığının (diğer bir ifadeyle, bulaşmanın işyeri kaynaklı olduğunun) tespit edilmesi hâlinde iş kazasından söz edilmesinin gerekeceği, işverenin kusurunun olup olmadığının veya oranının da konuya ilişkin olarak aldığı önlemler dikkate alınarak belirleneceğini ileri sürülmüştür²⁴¹⁰. Bu görüşü de kapsayıcı nitelikteki diğer bir görüşe göre ise, bu virüsün 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde sayılan hâllerde bulaşmış olması durumunda iş kazasından söz edilebilecektir²⁴¹¹. Ancak SGK tarafından yayınlanan 2020/12 sayılı ve Koronavirüs (Covid-19) konulu genelgeye bakıldığında, ilgili Kurumca Covid-19'un bulaşıcı bir hastalık olarak ve hastalık sigortası kapsamında kabul edildiği, fakat iş kazası ve meslek hastalığı olarak nitelendirilmediği görülmektedir²⁴¹². Buna karşın, daha sonrasında yine Kurumun, işyeri hekimi olarak görev yapan bir doktorun Covid-19 virüsü bulaşması neticesinde vefat etmesinin meslek hastalığı olduğunu başlangıçta reddetmiş olsa da nihayetinde kabul ettiği ve müteveffanın eşine ve kızına iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından ölüm geliri bağlandığı görülmüştür²⁴¹³. Dolayısıyla Kurumun sağlık çalışanları açısından Covid-19'u meslek hastalığı olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır²⁴¹⁴.

Kanaatimizce, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde sayılan beş durum kapsamında uzaktan çalışanın koronavirüse yakalanması sonucu bedenen ya da ruhen

²⁴¹⁰ ÇİL, s. 265. Aydın'a göre de her ne kadar enfeksiyonun işyerinden kapıldığının tespiti güç olsa da işyerinde enfekte olan işçinin bu enfeksiyonu, bir iş kazasıdır. AYDIN, Covid-19, s. 202.

²⁴¹¹ AKIN, Covid-19, s. 24; YÜREKLİ, s. 45; DEMİR, Zeynep, Sağlık Çalışanları Açısından Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında Koronavirüsün (Covid-19) Meslek Hastalığı Kapsamında Değerlendirilmesi, İzmir Bakırçay Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Asiye ŞAHİN EMİR, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022, s. 199. Benzer görüşteki Yıldırım'a göre ise her Covid-19 vakasının "iş kazası" olarak nitelendirilmesi yerinde olmayacak olup, bu noktada somut olayın özelliklerine göre 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde sayılan durumlardan birinin gerçekleşip gerçekleşmediği ve uygun illiyet bağının bulunup bulunmadığı denetlenmelidir. YILDIRIM, s. 224.

²⁴¹² Bkz. SGK Başkanlığının 07.05.2020 tarih ve 96597630-010.06.02-E.5852699 Sayılı Genelgesi, <https://kms.kayis.gov.tr/Home/Goster/160868?AspxAutoDetectCookieSupport=1> (E.T. 27.08.2023). Doktrinde Gerçek'e göre de uzaktan çalışan işçiler bakımından Covid-19 virüsü salgını kural olarak meslek hastalığı değil, normal hastalık kapsamında değerlendirilmelidir. GERÇEK, s. 128. İlgili genelgeye yönelik eleştiriler hakkında bkz. SAVAŞ KUTSAL, Burcu/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, "Covid-19 Pandemisinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Güncel Değerlendirilmesi", Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, Y. 7, S. 2, 2022, s. 1479-1480.

²⁴¹³ Ayrıntılı bilgi için bkz. DEMİR, Koronavirüs, s. 195.

²⁴¹⁴ Doktrinde yer alan bir görüş de Covid-19'un SARS ile benzerliğinin yol gösterici olduğunu ifade etmekte ve sağlık çalışanları bakımından özel bir değerlendirmeye gidilerek çalışma ortamında mesleki faaliyetlerin yürütümü esnasında bu virüse yakalanmalarının "meslek hastalığı" (vazife malullüğü) olarak nitelendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bkz. SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 1489-1491.

engelli hâle gelmesi, “iş kazası” kabul edilmelidir²⁴¹⁵. Örneğin, bir fabrikada çalışmaktayken koronavirüse yakalanan işçi ile paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) çalışmaktayken koronavirüse yakalanan işçi arasında ayırım yapılmaması gerekir. Nitekim iki hâlde de işyerinde meydana gelen bir kazadan söz edilecek olup, virüsün işyerinde kapıldığına yönelik ispat güclüğü bu durumu değiştirmeyecektir. Zira daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere, paylaşımlı işyerleri (tele merkezler) işyeri gibi kabul edilmektedir.

Evde tele çalışma ve karma/mobil tele çalışmalar bakımından ise durum ayrıca ele alınmalıdır. Zira bu tele çalışma biçimlerinde Covid-19’un müşteriden, eve gelen ziyaretçilerden veya işyeri ile alakalı olmayan durumlardan bulaşma ihtimali, merkez esaslı tele çalışmaya göre daha yüksektir²⁴¹⁶. Bununla birlikte, çalışmamızda daha önce mobil/karma tele çalışma ve evde tele çalışmada iş kazalarının tespitine ilişkin olarak belirttiğimiz esasları, tele çalışanın Covid-19’a yakalanması durumunda da uygulamak isabetli olacaktır. Diğer bir ifadeyle, evde tele çalışanın sözleşme ile belirlenen çalışma yer ve zamanı içinde bu enfeksiyonu kapığının tespiti durumunda iş kazasından söz edilmelidir²⁴¹⁷. Tele çalışma sözleşmesinde böyle bir belirlemenin yapılmamış olması durumunda, yürütülen iş ile kaza arasında illiyet bağına bakılması gerektiğini belirtmiştik. Bu durumda, Covid-19’un yürütülen işten kaynaklanması evde tele çalışma bakımından pek mümkün olmasa da mobil tele çalışma bakımından

²⁴¹⁵ İş kazasının başlıca unsurlarından biri olan “kaza” kavramı, doktrinde iş kazaları bakımından “*insan vücudunun zarar görmesi, yani ölüm ve vücut bütünlüğünün ihlali*” olarak tanımlanmış; iş kazasından söz edebilmek için ise dıştan gelen ani veya çok kısa bir zaman sürecinde meydana gelen bir olayın olması gerektiği ifade edilmiştir. **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s. 382. Bu noktada enfekte olmanın bir “kaza” niteliğinde olup olmadığı tartışılabilir olsa da kanaatimizce virüsün bulaşımı, her ne kadar sonuçları sonradan meydana çıkıyor olsa da, dıştan gelen ani bir olay ve dolayısıyla da bir “kaza” olarak nitelendirilebilir. Doktrinde, Covid-19 açısından yüksek risk altında olan sağlık çalışanları haricindeki sigortalıların bu hastalığa yakalanmalarının “iş kazası” olarak değerlendirilebileceğini ileri süren Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu’na göre de, iş kazasının kabulü için aranan unsurlardan sigortalının dıştan gelen, istenilmeyen ve zarar verici bir olay ile karşılaşması bakımından, “*virüs penetrasyonu*” yeterlidir. İlgili yazarlara göre, kaza tanımının bir unsuru olan aniden gerçekleşme hususu bakımından ise Alman Hukukunda olduğu gibi, “*belirli bir mesai döneminde gerçekleşme*” zamansal açıdan yeterli sayılmalıdır. **SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 1498-1499.

²⁴¹⁶ Doktrinde Ağar’a göre, uzaktan çalışma işin niteliği gereği işyerinden uzakta ve genellikle işçinin tek başına çalışmasıyla gerçekleşmekte olduğundan, hastalığa yakalanan uzaktan çalışanın yakalandığı bu hastalığın oluşması veya bulaşması yürüttüğü işle ilgili değildir; dolayısıyla, bu şekilde meydana gelen hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilemez. **AĞAR**, s. 65.

²⁴¹⁷ Aynı yönde bkz. **CİSTAK**, s. 93-94. Doktrinde Akbıyık’a göre, uzaktan çalışan sigortalıya Covid-19’un kimden ve nerede bulaştığının tespiti oldukça zordur. Uzaktan çalışma kapsamında meydana gelen olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi sigortalının yararına olacağı için uzaktan çalışanın Covid-19’a yakalanması hâlinde de bu yönde bir değerlendirme yapılması isabetli olacaktır. **AKBIYIK**, İş Kazası, s. 213.

olasıdır. Zira çalışmamızın başlarında mobil tele çalışanlara verdiğimiz örnekler arasında sağlık görevlilerini de saymıştık. Bu bakımdan, mobil tele çalışma ile istihdam edilmiş bir sağlık görevlisinin Covid-19'a yakalanması, işverence yürütülmekte olan işten kaynaklanan iş kazası olarak kabul edilebilir²⁴¹⁸. Tüm bunların tespiti bakımından her somut olay özelinde, kuluçka süresi de gözetilmeli ve bulaş zamanı belirlenmeye çalışarak bir sonuca varılmalıdır²⁴¹⁹.

Amacımız, işçiye Covid-19 virüsünün bulaşmasının iş kazası veya meslek hastalığı olup olmadığını detaylı olarak incelemek değildir. Bu bakımdan, yalnızca uzaktan çalışmaya yönelik olarak konuya ilişkin kanaatimizi belirtmeyi uygun buluyoruz.

b. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu

Tele çalışmada iş kazası ve meslek hastalığı bakımından üzerinde durulması gereken diğer bir konu, işverenin söz konusu durumlardan doğan hukuki sorumluluğudur. Zira üzerinde işverenin tam bir gözetim ve denetiminin bulunmadığı tele çalışanın geçirdiği iş kazasından veya yakalandığı meslek hastalığından işverenin hukuki sorumluluğunun nasıl doğacağı ele alınması gereken önemli bir husustur. Bununla beraber belirtmemiz gerekir ki, amacımız genel olarak işverenin bu konudaki

²⁴¹⁸ Kara'ya göre, işçiyi salgın hastalıktan korumak amacıyla uzaktan çalışmaya geçiren işvereni, uzaktan çalışan işçisinin salgın hastalığa yakalanmasından sorumlu tutmak, hakkaniyete aykırı olacaktır. Zira işverenin uzaktan çalışanın çalışma ortamında alabileceği Covid-19 tedbirleri oldukça sınırlıdır. Yine yazara göre, konuya ilişkin gerekli yükümlülükleri yerine getiren işverenin kusuru olmayacağından sorumluluğu da olmayacağı gibi, bu virüsün bulaşma zaman ve yönteminin tespiti de mümkün olmadığından uygun illiyet bağının varlığından da söz edilemeyecektir. **KARA**, s. 122. Kanaatimizce de tele çalışanın söz konusu salgına karşı korunması bakımından gerekli ve mümkün olan tüm tedbirleri almış olan işverenin bu konudaki hukuki sorumluluğundan söz edilemeyecek olmasına karşın, istisnai de olsa virüsün bulaşma zamanının ve yönteminin tespit edildiği durumlarda bu bulaş hâline ilişkin olarak işverenin kusurunun olup olmadığına bakılmalıdır.

²⁴¹⁹ Akbıyık'a göre, Yargıtayın işçiye Covid-19 virüsü bulaşması hâlinde, kuluçka süresine bağlı olarak sigortalıda sonradan gerçekleşecek hastalık durumunun veya hastalığa bağlı vefat hâlinin "*iş kazası*" olarak değerlendirilmesi gerektiğini öngören yaklaşımı isabetlidir. Bununla beraber, bu pandemiye bulaşın çok kolay olması, virüsün çok hızlı yayılması, özellikle uzaktan çalışmada bulaşın kaynağının tespitinin güç olması sebebiyle söz konusu değerlendirme yapılırken kesin ispat aranmamalıdır. Diğer bir ifadeyle, bulaşın 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde belirtilen karineler kapsamında gerçekleşmesi hâlinde bu durum, "*iş kazası*" olarak ve "*iş kazası ve meslek hastalığı sigortası*" kapsamında; bu karineler dışında (sigortalının özel yaşamından kaynaklı olarak) gerçekleşmesi hâlinde ise "*hastalık sigortası*" kapsamında değerlendirilmelidir. **AKBIYIK**, Uzaktan Çalışma, s. 342-344. Her Covid-19 hastalığını "*iş kazası*" olarak nitelendirmenin isabetli olmayacağı gibi, yalnız ispat noktasında karşılaştırılması muhtemel zorluklar nedeniyle her Covid-19 hastalığını "*alelade bir hastalık*" olarak nitelendirmenin de doğru olmayacağı yönünde bkz. **SAVAŞ KUTSAL/BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 1500.

hukuki sorumluluğunu incelemek değil, tele çalışma bakımından özellik gösteren yanlarını ele almaktır.

Sigortalının bir iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması, doğrudan işverenin hukuki sorumluluğuna yol açmaz²⁴²⁰. Zira doktrinde yer alan bizim de isabetli bulduğumuz hâkim görüş uyarınca, burada kusur sorumluluğu esastır ve işverenin Kurum karşısında sorumluluğundan söz edebilmek için olayın meydana gelişinde kusurunun bulunması gerekmektedir²⁴²¹. Diğer bir ifadeyle, işverenin sigortalıyı koruma yükümlülüğünü kusuruyla ihlâl etmiş olması sonucunda iş kazası

²⁴²⁰ **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 225.

²⁴²¹ **TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER**, s. 418; **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 449; **EKMEKÇİ/KÖME AKPULAT/AKDENİZ**, s. 268-269; **ALPER**, dn. 307, s. 292; **BAYCIK/DOĞAN/DULAY YANGIN/YAY**, s. 1715; **BALKIR GÜLEN**, s. 168-169; **ÖZTÜRK İNAL**, s. 111; **İNCİROĞLU**, s. 229; **KARA**, s. 117; **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 117-118. Bu görüşün temelinde, kusursuz sorumluluğun kanunda açıkça düzenlenmesi gerektiği, ancak 6098 sayılı Kanunda buna ilişkin bir hükmün düzenlenmediği; ayrıca ilgili Kanunun 417. maddesinin son fıkrasında bu sorumluluğun sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk, dolayısıyla da bir kusur sorumluluğu olduğunun belirtildiği düşüncesi yatmaktadır. Ayrıca, yine ilgili Kanunun 71. maddesinde tehlike sorumluluğunun, “önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetlerinden doğan zararlara” özgü olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, aksinin kabulü durumunda bu madde hükmünün anlamı kalmayacağından, bu düzenlemenin dışında kalan durumlarda sorumluluğun kusura dayandığı kabul edilmelidir. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 416 vd.; **GÜNAY**, s. 394-395. Özdemir’e göre de 6098 sayılı Kanunun 417. maddesinde yer alan “sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” ifadesi, genel hükümlere yollama yapıldığını ve burada da kusurlu sorumluluğun esas alındığını gösterir niteliktedir. **ÖZDEMİR, Erdem**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul, Vedat, 2020, s. 288. Günümüzde konuya ilişkin kararlarına bakıldığında, Yargıtayın da bu görüşte olduğu görülmektedir. Bkz. YHGK 12.02.2014, E. 2013/21-586, K. 2014/95, www.legalbank.net (E.T. 23.08.2023); Yarg. 10. HD, 16.03.2022, E. 2021/11100, K. 2022/3717, www.legalbank.net (E.T. 23.08.2023); Yarg. 10. HD, 19.01.2021, E. 2020/6981, K. 2021/413, www.legalbank.net (E.T. 23.08.2023). Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göreyse, burada kusursuz sorumluluk esastır. Zira işverenin gözetim borcunu ihlâl etmesinden doğan zararın tazminine ilişkin bir düzenlemeye 4857 sayılı Kanunda yer verilmediği için burada 6098 sayılı Kanunun 112. maddesi (mülga 818 sayılı Kanunun 96. ve 332. maddelerine karşılık) uygulama alanı bulacak olmasına karşın, bu düzenleme iş hukukunun işçiyi koruyucu sosyal amacıyla örtüşmemektedir. Bu bakımdan, burada bir yasa boşluğu bulunduğu kabul edilmeli ve bu boşluk, 4721 sayılı Kanunun 1. maddesinin 2. fıkrası uyarınca hâkim tarafından işçiyi daha koruyucu niteliği haiz risk (tehlike) esasına dayanan kusursuz sorumluluk ilkesinin kabulü ile doldurulmalıdır. **EREN, Fikret**, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, AÜHF Yayınları No: 344, 1974, s. 92-93; **ULUSAN, İlhan**, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu: Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları No:72, 1990, s. 124-125. Yine, kusursuz sorumluluğu esas alan aksi yöndeki bir başka görüşse, burada kanun boşluğu bulunduğu değil, 6331 sayılı Kanunun 4. maddesi ve 6098 sayılı Kanunun 417. maddesinin 2. fıkrası (4857 sayılı Kanunun mülga 77. maddesine karşılık) ile her türlü önlemin “noksansız” alınmasının öngörülmüş olmasının açıkça kusursuz sorumluluğu ifade ettiğine dayanmaktadır. **CENTEL, Tankut**, “Türk Borçlar Kanununda İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 4, S. 24, 2011, s. 16-17. Uzaktan çalışmada meydana gelen bir kazanın, bu kazada işverenin kusurunun ve kaza ile yürütülen iş arasında uygun bir illiyet bağının bulunması koşuluyla, “işveren sorumluluk sigortası” kapsamında kabul edileceği; uzaktan çalışmada meydana gelecek meslek hastalıkları bakımından ayrı bir sözleşme yapılması ve ek primle sigorta sözleşmesine dâhil edilmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. **GÜNEY ERDOĞMUŞ**, s. 145 vd..

veya meslek hastalığı gerçekleşmişse, SGK yaptığı harcamaları işverenden talep edebilecektir²⁴²². İşverenin bu konudaki sorumluluğunun kapsamı belirlenirken somut olayın özellikleri göz önünde tutulmalı, alması mümkün olan önlemleri alıp almadığı ve özellikle gerekli eğitimler ile koruyucu ekipmanları tele çalışana temin edip etmediği dikkate alınmalıdır²⁴²³. Yine, işverenin tele çalışana sağladığı donanımın bakım ve kontrolünün yapılmaması sonucu bir kazanın meydana gelmesi (örneğin, tele çalışana sağlanan bilgisayarın şarj kablosundaki arıza sebebiyle işçinin elektrik akımına kapılarak yaralanması) işverenin hukuki sorumluluğuna yol açacak olaylara örnek verilebilir²⁴²⁴. Elbette bu konuda tele çalışanın hangi tele çalışma biçimi ile çalışmakta olduğu da dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır²⁴²⁵. Nitekim 5510 sayılı Kanunun 21. maddesinin 1. fıkrasında, iş kazası ve meslek hastalığının, *işverenin kasti veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi* sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan ve ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamının, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirileceği düzenlenmiştir. İşverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu kusur

²⁴²² AKIN, Uzaktan Çalışma, s. 285; TOMBAŞ, s. 321; ALTUN, s. 107-108. Uzaktan çalışmada bir kazanın meydana gelmesi hâlinde, işverenin sorumluluğu bakımından her kazanın iş kazası sayılmaması ve yapılan iş ile meydana gelen kaza arasında uygun illiyet bağının aranması gerektiği yönünde ayrıca bkz. AKBIYIK, İş Kazası, s. 189; BEYTAR, s. 357. İşverenin iş kazasından ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğuna ilişkin doktrin ve Yargıtay görüşleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZDEMİR, İSG, 281 vd.

²⁴²³ Dijital çalışmanın niteliğine uygun düşmeyen önlemlerin işveren tarafından alınması beklenemez. Örneğin, 6331 sayılı Kanunun 28. maddesinde, işyerine, sarhoş ve uyuşturucu madde almış olarak gelmenin ve işyerinde alkollü içki ve uyuşturucu madde kullanmanın yasak olduğu öngörülmüştür. Dijital çalışmada ise hem işyerinden uzakta çalışmanın bu maddelerin kullanılıp kullanılmadığı açısından sürekli denetim yapma olanağını tanımaması hem de uzaktan çalışılan yerin “işyeri” olup olmadığının hâlâ tartışmalı olduğu bir ortamda, işverenin bu borcu yerine getirmesi mümkün olmayabilir. Yine ilgili Kanunun 11. maddesinde, acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında esasında “işyeri” dikkate alınarak bazı önlemler belirlenmiştir. Dijital çalışanın örneğin, evde çalışması hâlinde, işverene evine erişim izni vermemesi durumunda, bu düzenlemenin aynen uygulanması da mümkün olmayacağından, işveren gerekli eğitimi vermeye ve işçiyi bilgilendirme yükümlülüğüne ağırlık vererek önlem almalıdır. YAYVAK NAMLI, s. 238.

²⁴²⁴ TOMBAŞ, s. 324; TURNA, s. 220.

²⁴²⁵ Örneğin mobil tele çalışmada işverenin işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu, yoğun trafikte seyahat eden işçinin sürüş becerilerinin artırılması amacıyla eğitim verilmesi veya açık alanlarda yapılacak çalışmalarda inşaat alanlarına yakın yerlerde bulunulmaması gibi görülen işin niteliğine uygun eğitim verilmesi şeklinde ortaya çıkabilir. DULAY YANGIN, Tele Çalışma, s. 236-238. Ev esaslı tele çalışmada çalışma ortamının belirli olması, işverenin iş kazasından sorumluluğunun tespitinde büyük önem oynarken; diğer tele çalışma modellerinde, özellikle işçiye iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi olmak üzere işverence tele çalışmanın niteliğine uygun düşen tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması önem taşımaktadır. KARA, s. 117.

esasına dayandığından, sorumlu olunacak tazminatın belirlenmesinde işverenin kusur oranı önem taşıyacaktır²⁴²⁶. Diğer bir ifadeyle, işverenin kusurunun derecesi, işverenin tazminat sorumluluğunun azalmasına veya ortadan kalkmasına yol açacaktır²⁴²⁷. Ayrıca, ilgili maddede, işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı öngörülmüştür. Dolayısıyla, işveren alınabilecek tüm önlemleri almış olmasına rağmen iş kazası ve meslek hastalığı söz konusu olmuşsa, işverenin bundan sorumlu tutulmaması gerekecektir²⁴²⁸.

İlgili düzenlemeler doğrultusunda, tele çalışanın evinin iş sağlığı ve güvenliği riskleri doğurmaya elverişli olması veya işverenin gerekli önlemleri almak ve denetlemek olanağından yoksun olması durumlarında, işverenin öncelikle bu çalışma biçiminden vazgeçmesi gerekmekte; tüm bu hususlara rağmen işverenin tele çalışmadan vazgeçmemesi hâlindeyse, hukuki sorumluluğu söz konusu olmalıdır²⁴²⁹. Buna karşılık, her türlü önlemi almış olan işverenin bu konuda sorumluluğunun bulunmayacağı açıktır. Bununla birlikte, tele çalışmanın doğası gereği işverenin bazı

²⁴²⁶ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 449; EKMEKÇİ/KÖME AKPULAT/AKDENİZ, s. 269. İşverenin iş kazasından sorumluluğuna ilişkin bir diğer düzenleme ise 5510 sayılı Kanunun 23. maddesi olup, bu maddenin 1. fıkrası uyarınca, “Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir.”; 2. fıkrası uyarıncaysa, “Yukarıdaki (1.) fıkra belirtilen hâllerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir.”. Söz konusu düzenleme karşısında, gerek “iş ilişkisi” olmasına rağmen bu ilişkiyi “bağımsız çalışma” olarak nitelendirmesi sebebiyle gerekse kaçak sigortalı çalıştırmak amacıyla işverenin dijital çalışan sigortalıyı SGK’ya bildirmemiş olması durumunda, kusursuz sorumluluk ilkesi gereği Kuruma karşı sorumluluğu olacaktır. YAYVAK NAMLI, s. 292.

²⁴²⁷ ALP, Tele Çalışma, s. 837; FIRAT, s. 75; ALTUN, s. 94. Özellikle ev esaslı tele çalışmada, işverenin düzenleme ve doğrudan denetleme olanağının ortadan kalkması ve dolayısıyla işverenin koruma yükümlülüğünün bilgilendirme yükümlülüğüne indirgenmesi de işverenin bu konudaki sorumluluğunun ve tazminatının belirlenmesinde rol oynayacaktır. KANDEMİR, Tele Çalışma, s. 226. Aksi yönde bkz. TOMBAŞ, s. 322.

²⁴²⁸ Kaçınılmazlık durumunda işverenin sorumlu tutulmaması gerektiği yönünde ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 419 vd.; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 442 vd.

²⁴²⁹ ALP, Tele Çalışma, s. 837; ÇÖPOĞLU, s. 70. Doktrinde bizim de katıldığımız bir görüşe göre, işverenin dijital çalışma modelinden vazgeçmesi gerekliliği, işverenin bu çalışmanın yapılp yapılmaması bakımından bir tercih imkânı olması hâlinde elverişlidir. Ancak pandemi dönemindeki gibi, çalışma ilişkisinin işyerinde devam etmesinin daha fazla risk doğurduğu hâllerde veya platform çalışma gibi sadece dijital çalışma şeklinde iş görme borcunun yerine getirildiği hâllerde, bunun kabulü mümkün değildir. Bu durumda, işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme, bilgilendirme, uygun ekipman sağlama vb. yükümlülüklerini mümkün olduğunca yerine getirmesi, somut olay dikkate alınarak sorumluluğunun sınırlandırılması bakımından yine geçerli kabul edilmelidir. Bkz. YAYVAK NAMLI, s. 239.

önlemleri alamayacak olmasının, işverenin sorumluluğu üzerinde bir etkisi olup olmayacağı da ayrı bir tartışma konusu olmuştur.

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, özellikle ev esaslı tele çalışma olmak üzere tele çalışmanın doğasından kaynaklanan çalışma koşulları sebebiyle işverenin bazı önlemleri almakta yaşadığı güçlük veya imkânsızlık sebebiyle meydana gelen kazalar bakımından veya tele çalışanın da kazanın oluşumunda ortak kusurunun²⁴³⁰ bulunması durumunda, hâkimin tazminat sorumluluğunu kaldırması ve indirime gitmesi mümkündür²⁴³¹. Zira buna göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, tele çalışmanın niteliği gereği alınması mümkün olmayan önlemleri kapsamamaktadır²⁴³².

Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göreyse, bu konuda işverenin işin, çalışma biçiminin ya da iş organizasyonunun yapısından kaynaklanan sebeplerle

²⁴³⁰ Dijital (tele) çalışanın, iş görürken aynı zamanda film izlediği, oyun oynadığı bilgisayarının aşırı ısınması sonucu patlayarak yaralanmasına yol açması hâlinde, işverenin sorumluluktan kurtulması için bilgisayarın kullanıcı hatası nedeniyle patladığını ispatlaması gerekir. Bu bakımdan, incelenecek bilgisayarın işverence sağlanmış olması ile özel bilgisayar olması açısından bir fark olmamalıdır. Ancak bilgisayarın işverenin işini bir an önce bitirmek için fazla çalıştığından ısınarak patlamış olması durumunda ise, kaza işin yürütümü esnasında gerçekleştiğinden karine olarak “iş kazası” sayılacaktır. Burada işveren, iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının koptuğunu değil, işçiye gerekli eğitimi verdiğini, bilgilendirmeyi yaptığını, araç ve gereç bakımını gününde gerçekleştirdiğini, ve bunlar gibi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldığını ispat ederek, Kurum karşısındaki sorumluluğunu azaltabilecek veya ortadan kaldıracaktır. **YAYVAK NAMLI**, s. 283.

²⁴³¹ **SÜZEK/BAŞTERZİ**, s. 294; **ALP**, Tele Çalışma, s. 837; **KANDEMİR**, Tele Çalışma, s. 226; **AYDIN**, Tele Çalışma, s. 372; **DULAY YANGIN**, Tele Çalışma, s. 238-239; **ŞAHİN**, s. 278; **İNCİROĞLU**, s. 223, s. 229; **CISTAK**, s. 92; **YAYVAK NAMLI**, s. 282, s. 292; **ÇÖPOĞLU**, s. 75.

²⁴³² **İNCİROĞLU**, s. 228. Turna’ya göre de Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 12. maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin gereğini yerine getirmiş olması durumunda, işveren, uzaktan çalışanın iş sırasında geçirmiş olduğu bir kaza iş kazası sayılsa bile, kusura dayalı bir sorumlulukla karşılaşmayacaktır. **TURNA**, s. 213. Yönt’e göre de salgın hastalık gibi zorunlu nedenlerle uzaktan çalışmaya geçilmesi durumunda, işverenden, işçiye salgın hastalıktan korunmaya dair bilgi vermek dâhil üzerine düşen yükümlülükleri “uygulanabilir olduğu ölçüde” yerine getirmesi beklenir. **YÖNT**, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023). Öztürk İnal’a göre de uzaktan çalışmada çalışma yerinin işverenin hâkimiyet alanı dışında kalması nedeniyle, işverenden işçinin geleneksel anlamda işyerinde çalışması hâlinde alınması gereken önlemleri alması hakkaniyet gereği beklenemeyecektir. **ÖZTÜRK İNAL**, s. 107. Gerçek’e göre, uzaktan çalışmada da işçinin genel sosyal risklere karşı bilgilendirilmesi, hatta ilk yardım, afet yönetimi gibi genel geçer eğitimlerin işçiye verilmesi gerekliliğinin hayati olduğu ve işverenin bu konuda yükümlü olduğu kabul edilmelidir. **GERÇEK**, s. 111. Nitekim Yüksek Mahkemenin benzer görüşte olduğu ifade edilebilir. Öyle ki Yargıtayın su dağıtımında görevli işçinin gittiği bir alışveriş merkezinde asansör boşluğuna düşerek vefat ettiği olaya ilişkin kararında şu ifadelere yer verdiği görülmektedir: “... Bilirkişi raporunda belirttiği gibi işverenin işçinin her gittiği binayı önceden kontrol etmesi de hayatın olağan akışına aykırı olup, kendisinden beklenemez. Aksi halde, asansöre normal şartlarda binilse dahi içerisinde iken de bakımının yapılmaması ya da asansörün teknik arızası nedeniyle ipinin kopması, asansör kurallarına uymayarak ara boşluklarına sıkışması gibi sebeplerle bir kazanın gerçekleşmesinde de davalı işvereni aynı düşünce ile sorumlu tutmak gerekecektir ki, bu sınırsız bir sorumluluk anlamını doğuracaktır.”. Bkz. YHGK, 03.02.2010, E. 2010/21-36, K. 2010/67, www.legalbank.net (E.T. 27.08.2023).

gerekli tedbirleri alma olanağına sahip olup olmadığını araştırmak ve buna göre işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunu yerine getirip getirmediğine karar vermek, iş sağlığı ve güvenliği esaslarına aykırılık teşkil edecektir²⁴³³. İlgili görüşe göre, 6098 sayılı Kanunun, işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almasını öngören 417. maddesinin 2. fıkrası ile 6331 sayılı Kanunun işverenin çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu öngören 4. maddesi doğrultusunda, işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü kapsamında sorumluluğunu daraltacak veya derecelendirmeye olanak sağlayacak bir ayırım bulunmamaktadır. Dolayısıyla, tele çalışmanın niteliğinden kaynaklanan sebeplerle bir düzenleme yapılamayacak olması durumunda, öncelikle işverence bu çalışmaya başvurulmamalı; başvurmuş olması hâlinde ise işverenin, yükümlülüklerini ihlâl ettiği gerekçesiyle genel hükümlere göre sorumlu olduğu kabul edilmelidir²⁴³⁴.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere 5510 sayılı Kanunda getirilen düzenlemeyle, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle Kurum karşısındaki sorumluluğu, bu kaza veya hastalığın işverenin *kastı*²⁴³⁵ veya *sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi* sonucu meydana gelmiş olmasına bağlanmıştır. Söz konusu koşullardan ikincisinde yer alan “*mevzuat*²⁴³⁶” kavramı, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği²⁴³⁷ m. 45/2’de “*yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme ve idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural ve hükümlerin tümü*” şeklinde tanımlanmıştır. Yine bu koşula ilişkin tartışma konusu olabilecek bir husus ise işverenin mevzuattaki her türlü tedbire mi yoksa gerekli tedbirlere mi aykırı davranmış olmasının aranacağıdır. Doktrinde yer alan bir görüşe göre, her ne kadar mevzuatta yer

²⁴³³ AYDINÖZ, s. 173.

²⁴³⁴ AYDINÖZ, s. 173-174. Eren’e göre, işverenin, 6098 sayılı Kanunun 417. maddesi de dâhil olmak üzere, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranması nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. EREN, s. 567.

²⁴³⁵ 5510 sayılı Kanun m. 21/1’de sınırlayıcı bir anlatımla “*işverenin kasdı*” öngörülmüş olduğundan, işverenin ihmalden, hatta ağır ihmalden ötürü Kuruma karşı sorumlu tutulması olanaklı değildir. GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 440.

²⁴³⁶ İlgili düzenlemedeki “*mevzuat*” kavramından, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm “*kanun, kararname ve yönetmeliklerin içerdiği hükümlerin*” anlaşılması gerektiği yönünde bkz. ÇEMBERCİ, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, Olgaç Matbaası, 1985, dn. 10, s. 195.

²⁴³⁷ RG. 12.05.2010, 27579.

almamış olsa da işveren işçinin sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü tedbiri almak zorundadır²⁴³⁸. Bize göre de işveren aklın, ilmin ve teknolojinin gerekli gördüğü her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. Özellikle BİT araçlarının yoğun olarak kullanıldığı tele çalışmada, işverenden teknolojiyen mümkün olduğu ölçüde yararlanarak sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik önlemler alması beklenecektir. Buna karşın bu şekilde bir sınırlama yapılmaksızın işvereni her türlü tedbiri almakla sorumlu tutmak işverenleri kaldıramayacakları bir yükün altına sokmak anlamına gelecektir.

B. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından

Uzun vadeli sigorta kollarını malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası şeklinde sıralamak mümkündür. Tele çalışanlar, işverenin geleneksel anlamdaki işyerinde çalışan diğer işçilere benzer şekilde kısa vadeli sigorta kollarının kapsamına girdikleri gibi uzun vadeli sigorta kollarının da kapsamına girmektedirler²⁴³⁹. Kısa vadeli sigorta kolları bakımından tele çalışmanın özellik gösteren yanlarını, çalışmamızın önceki bölümlerinde detaylı şekilde ele aldık. Uzun vadeli sigorta kolları bakımındansa, özellikli bir durumları bulunmadığından, m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı olduğu kabul edilen tele çalışanların da uzun vadeli sigorta kollarının öngördüğü yardımlardan, bu bent kapsamında sigortalı sayılan ve geleneksel anlamda işyerinde çalışan işçilerle aynı şekilde yararlanacakları açıktır²⁴⁴⁰. Çalışmamızı hazırlarkenki amacımız tele çalışma bakımından özellikli durumları ele almak olduğundan, bu konu başlığı altında uzun vadeli sigorta kollarının tele çalışanları da kapsadığını belirtmeyi yeterli buluyoruz.

C. İşsizlik Sigortası Bakımından

²⁴³⁸ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 441; YAYVAK NAMLI, s. 291.

²⁴³⁹ TOMBAŞ, s. 318.

²⁴⁴⁰ Geleneksel anlamda evde çalışma modeliyle çalışanların uzun vadeli sigorta kollarından malullük ve yaşlılık sigortası kapsamında düzenlenen yardımlardan yararlanması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. GÜNAY, s. 445 vd.

Sosyal güvenlik sistemimizde işsizlik sigortası, 5510 sayılı Kanunda değil, ayrı bir düzenleme olan 4447 sayılı Kanunla²⁴⁴¹ düzenlenmiştir. Öncelikle belirtmemiz gerekir ki işsizlik sigortası, iş arayanlara değil iradeleri dışında işsiz kalanlara güvence sağlayan bir sigorta koludur. Diğer bir ifadeyle, işsizlik sigortasından yararlanabilmek için sigortalının her şeyden önce iradesi dışında işsiz kalmış olmasının yanı sıra çalışma arzu ve iradesine de sahip olması gerekmektedir²⁴⁴². Zira bu sigorta kolunun temel amacı, geçici bir süre işsiz kalan sigortalıya, ücret gelirin yerini geçmek üzere işsizlik ödeneği adı altında maddi bir yardımın yapılmasıdır²⁴⁴³.

4447 sayılı Kanunda “*sigortalı*” kavramı, ilgili Kanunun 47. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendi uyarınca, bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimseyi; “*sigortalı işsiz*” kavramıysa, ilgili maddenin (e) bendi uyarınca, bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimseyi ifade etmektedir. İlgili maddenin (k) bendindeyse “*işyeri*”, bu Kanunun uygulanmasında 46. maddede belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yer olarak tanımlanmıştır. Söz konusu 46. maddenin 2. fıkrasıdaysa, m. 4/1, (a) bendi ile bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışanların da işsizlik sigortası bakımından sigortalı sayılacağı öngörülmüştür. Bu bakımdan, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan ve dolayısıyla m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan tele çalışanlar da işsizlik sigortası primlerini ödemeleri ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduklarını bildirmeleri şartıyla sigortalı işsiz sayılacaktır.

4447 sayılı Kanunun 47. maddesinin son fıkrasında, işin niteliği ve yürütülmesi bakımından işyerine bağlı bulunan yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu veya büro gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı düzenlenmiştir. Bu bakımdan, ilgili Kanun kapsamında da “*iş organizasyonu*” kavramının esas alındığı ve tele

²⁴⁴¹ 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (RG. 08.09.1999-S. 23810).

²⁴⁴² GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 745; TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER, s. 648.

²⁴⁴³ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 745.

çalışanın işverenin iş organizasyonu kapsamında işini gördüğü yerin işyerinden sayılması gerektiği açıktır.

Bu sigorta kolundan yapılan temel yardım işsizlik ödeneği olup, bu ödeneye hak kazanılması da birtakım koşullara bağlanmıştır²⁴⁴⁴. Bu koşullar ise sigortalı işsiz niteliği taşımak (4447 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde sayılan nedenlerle işsiz kalmak), hizmet (iş) sözleşmesinin askıda olmaması, sosyal güvenlik kuruluşlarından yaşlılık aylığı almamak, belirli bir süre işsizlik sigortası primi ödemiş²⁴⁴⁵ ve Türkiye İş Kurumuna başvurmuş olmaktır²⁴⁴⁶. Dolayısıyla, iş sözleşmesi askıda bulunmayan ve ilgili Kanunda öngörülen sebeplerle işsiz kalan, aranan işsizlik sigortası primi ödeme koşulunu sağlayan ve yaşlılık aylığı almayan tele çalışan, Türkiye İş Kurumuna başvurarak işsizlik ödeneği alabilecektir.

D. Genel Sağlık Sigortası Bakımından

Genel sağlık sigortası, 5510 sayılı Kanunun üçüncü kısmında (60. madde ve devam hükümlerinde) düzenlenmiştir. İlgili Kanunun 60. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca, ikametgâhı Türkiye’de bulunan kişilerden m. 4/1, (a) bendi uyarınca sigortalı sayılanlar da genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır. Bu kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanma şartları ise 5510 sayılı Kanunun 67. maddesinde düzenleme bulmuş olup, ilgili maddenin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca bu hizmetlerden yararlanılabilmesi için kural olarak, genel sağlık sigortalısının veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısını sağlamış olması aranmaktadır. Dolayısıyla, m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı sayılan tele çalışanlar da prime ilişkin aranan koşulları da yerine getirdiği takdirde, genel

²⁴⁴⁴ Ayrıca, işsizlik sigortasından, 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri, yeni bir iş bulma, meslek edindirme, geliştirme ve yetiştirme hizmetleri ile yarım çalışma ödeneği gibi birtakım başka yardımlar da sağlanmaktadır. **TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER**, s. 663.

²⁴⁴⁵ 4447 sayılı Kanunun 50. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, hizmet akdinin sona ermesinden önceki 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde; a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün; b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün; c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilir.

²⁴⁴⁶ İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. **GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU**, s. 755 vd.; **TUNCAY/EKMEKÇİ/GÜLVER**, s. 664 vd.; **SÖZER**, s. 522 vd.; **ALPER**, s. 430-431.

sağlık sigortası kapsamında düzenlenen sağlık hizmetlerinden yararlanmaya hak kazanacaklardır.



SONUÇ

İşçinin işveren tarafından iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini BİT araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı iş ilişkisini ifade eden ve tarihi 1970’li yıllara dayanan tele çalışmanın yaygınlık kazanmasının günümüzü bulduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Özellikle de 2019 yılında ortaya çıkan Covid-19 pandemisi ve bundan korunmanın gerektirdiği sosyal izolasyon ihtiyacı, başta ev esaslı tele çalışma ve hibrit veya dönüşümlü model olarak da adlandırılan karma tele çalışma modelleri olmak üzere esasen gönüllülük ilkesine tabi olan tele çalışmayı gerek işverenler gerekse işçiler bakımından neredeyse zaruri olarak uygulanması gereken bir istihdam biçimine dönüştürmüştür. Nitekim bu dönemde bazı ülkelerde, tele çalışmanın zorunlu olarak uygulandığı dahi görülmüştür.

Günden güne yaygınlaşan tele çalışmanın uygulanmasında birtakım güçlükler ve bilinmezliklerle karşılaşılması kaçınılmaz olmuştur. Zira ülkemizde iş hukuku kuralları, fabrika modeli çalışma esas alınarak yani işverenin geleneksel anlamdaki işyeri çerçevesinde şekillenmiştir. Dolayısıyla, doğası gereği zamandan ve mekândan bağımsız olan tele çalışmanın uygulanmasında geçerli olacak hukuk kurallarının açıklığa kavuşturulması ihtiyacı hâsıl olmuştur. Zira avantajları kadar dezavantajları da olduğu düşünüldüğünde, bu çalışma biçiminin tercih sebebi olabilmesi bakımından tele çalışanların hukuki güvence altında olmasının önemi büyüktür. Gerçekten tele çalışmada, işçi bakımından zaman ve masraf tasarrufu ve bazı dezavantajlı çalışma gruplarına istihdam kolaylığı sağlanması, işçinin özellikle de salgın hastalıklar gibi sağlık risklerine karşı korunması gibi bazı olumlu yanlara karşın, bu çalışmanın sosyal ve mesleki izolasyona, statü belirsizliğine, sendikal bilincin zayıflamasına, birtakım sağlık sorunlarına yol açması ve iş hukukundan kaçış aracı olarak kullanılması gibi birtakım olumsuz yanlar da bulunmaktadır. Bu bakımdan, tele çalışmanın tabi olacağı hukuki esaslar, iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçinin korunması ilkesine gerekli ölçülerde uygun olmalıdır.

Hukukumuzda tele çalışmaya özgülenmiş bir yasal düzenleme bulunmamasına karşın, bu çalışma biçiminin üst kavramını teşkil eden uzaktan çalışmaya ilişkin iki temel yasal düzenleme olduğunu söylemek mümkündür. Bunlardan biri 4857 sayılı

Kanunun 14. maddesi, diğeri ise uzun yıllardır beklenmesine karşılık yaşanan Covid-19 pandemisinden sonra 10.03.2021 tarihinde ancak yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliğidir. Söz konusu düzenlemelere bakıldığında, hukukumuzda uzaktan çalışmanın tele çalışma ve geleneksel anlamda evde çalışma biçimlerini kapsadığı görülmektedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, Covid-19 pandemisi nedeniyle işçilerin uzaktan çalışma politikasında yaşamış oldukları bazı sorunlara çözüm teşkil etmesine karşın, çoğu bakımdan eksik niteliktedir. Öyle ki, çoğu hususun taraflarca uzaktan çalışma sözleşmesinde düzenleneceğini öngören bu Yönetmelikte, özellikle de uzaktan çalışmada kullanılacak araç ve gereçler ile işin ifa edileceği yere ilişkin maliyetlerin kim tarafından karşılanacağı, taraflar arasındaki iletişimin yöntemi ve zaman aralığının nasıl belirleneceği tam olarak açıklığa kavuşturulmamıştır. Yine, uzaktan çalışanla kurulacak iletişim, uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi, tarafların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri (uzaktan çalışmaya özgü bir iş sağlığı ve güvenliği mekanizması) ile uzaktan çalışanların sendikal hakları da ilgili Yönetmelikte düzenleme bulmayan önemli hususlardandır. Ayrıca, her ne kadar yakın ilişkili olsa da kanımızca, tele çalışma ve evde çalışmanın ayrı olarak ele alınması ve bu iki farklı çalışma biçiminin tek bir yönetmelik kapsamında düzenleme bulmaması gerekir. Zira bağımlılık unsurundan ve teknoloji kullanımından, şekil şartı, işi bizzat ifa yükümlülüğü ve işin görüleceği yere kadar birçok husus bakımından bu iki çalışma biçiminin birbirinden ayrıldığı görülmektedir. Yine 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinde yer alan uzaktan çalışmanın alt türü olsa da evde hizmet sözleşmesinin 6098 sayılı Kanunun 461 vd. maddelerinde ayrıca düzenlendiği görülmektedir. Ancak, işin görüldüğü yerin çalışanın evi olması çalışanın işçi olmaktan çıkarmayacağı için evde çalışmada da öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu, boşluk bulunması durumunda 6098 sayılı Kanunun evde hizmet sözleşmesine ilişkin 461 vd. maddeleri, burada da bir boşluk durumundaysa 6098 sayılı Kanunun genel hizmet sözleşmesine ilişkin 393 vd. maddeleri uygulama alanı bulacaktır. Evde tele çalışma da dâhil tele çalışma bakımındansa öncelikle 4857 sayılı Kanun, burada bir boşluk bulunması hâlindeyse 6098 sayılı Kanunun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmalıdır. Anlaşılabacağı üzere, kimi zaman isabetsiz şekilde birbiri yerine kullanıldığı dahi görülen bu iki çalışma biçiminde uygulanacak kanun hükümlerinin sıralaması da eş değildir. Ayrıca belirtmemiz gerekir ki, ABD ve Arjantin gibi bazı ülkelerde de isabetli

olarak, tele çalışmanın evde çalışmadan ayrılarak özel yasalar ile düzenlendiği görülmektedir.

Tele çalışmaya ilişkin yabancı kaynaklar, yabancı ülkelerin tele çalışmayı konu edinen özel ve genel hukuki düzenlemeleri ile sınırlı değildir. Bu konuda belli başlı uluslararası anlaşmalar bulunmakla birlikte, bunlardan en büyük öneme sahip olanı Tele Çalışma Avrupa Çerçeve Anlaşmasıdır. Bu Anlaşma, özerk niteliği haiz olup, üye devletlere kendisine uygun düzenlemeler getirmeleri bakımından üç yıllık bir süre tanımıştır. Bunun sonucunda, üye ülkelerde, ilgili Anlaşmaya uygun şekilde ve fakat farklı yöntemlerle tele çalışmaya yönelik düzenlemeler yapıldığı görülmüştür. Gerçekten, çalışmamızda ele aldığımız yabancı hukuk sistemlerindeki düzenlemelerin, bu Anlaşmada yer alan düzenlemelerle genel olarak uyumlu olduğu görülmektedir.

Tele çalışma organizasyon, mekân (mesafe) ve teknoloji olmak üzere üç temel unsurdan oluşmaktadır. Bunlardan organizasyon kavramı, işyeri kavramından daha geniş bir anlama sahip olup tele çalışma bakımından geçerli olan hukuk kurallarının belirlenmesinde önemli bir yer taşımaktadır. Zira tipik çalışma biçimlerinin tabi olacağı hukuki esaslar işverenin fiziki işyeri çerçevesinde şekillenirken, mekândan bağımsız bir çalışma biçimi olan tele çalışmada bu çalışmanın tabi olacağı hukuki esaslarsa işverenin iş organizasyonu çerçevesinde şekillenmiştir. İşverenin iş organizasyonu dâhilinde iş görmektedir olan tele çalışanın, işçi sıfatını taşıdığı kabul edilmelidir. Ancak, yine bu çalışmaya benzer şekilde BİT araçlarıyla ve geleneksel anlamdaki işyerinden uzakta iş gören bir çalışan ise “*tele çalışan*” olarak değil, “*bağımsız çalışan*” olarak kabul edilmelidir. Nitekim 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasında yer alan uzaktan çalışma tanımında da “*işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında*” ibaresine yer verildiği görülmektedir. Kanaatimizce, bu düzenleme de hukuk sistemimiz bakımından tele çalışanın iş sözleşmesi ile çalıştığını ve işçi sıfatını taşıdığını gösterir niteliktedir. Ticarete Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşmasında da yalnızca iş sözleşmesi ile çalışan tele çalışanların ilgili Anlaşma kapsamına alındığı görülmektedir. Ayrıca, bir çalışmanın “*tele çalışma*” olarak kabul edilebilmesi bakımından, tele çalışmanın unsurlarından bu çalışmanın karakteristik özelliğini gösteren ayırt edici unsurunu teşkil eden “*teknoloji*”nin, söz konusu çalışmaya konu olan işin ifasında kullanılmasını aramak gerekir. Zira görülen işin sonuçlarının teknolojik aletlerle işverene ulaştırılmasını bir

çalışmanın tele çalışma olarak nitelendirilmesi bakımından yeterli görmek, çoğu çalışma modelinin tele çalışma olarak kabulüne ve bu istihdam modelinin kapsamının isabetsiz bir şekilde genişlemesine yol açacaktır.

Geçmişten bugüne kadar yapılan çalışmalarda, tele çalışmanın mekân, yapılan iş, zaman ve bağlantı esaslı birçok türünün olduğu gözlemlenmiştir. Ancak, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve tele çalışmanın etrafında şekillendiği iş organizasyonu kavramı karşısında, artık bu istihdam biçimi bakımından mekândan ziyade zaman esaslı sınıflandırmalara riayet edilmeli ve normal çalışma içerisindeki tele çalışma yoğunluğuna ilişkin sınıflandırmalara yer verilmelidir. Öyle ki Covid-19 pandemisi döneminde, çoğu işyerinde tele çalışmanın karma (dönüşümlü) olarak uygulandığı görülmüştür. Bu bakımdan, ileride yapılacak yasal düzenlemelerde, iş görme ediminin hem işyerinde hem de işyeri dışında görüldüğü bu çalışma biçimi daha çok gözetilmelidir.

Gerek 4857 sayılı Kanunda gerekse Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılacağı öngörülmüştür. Kanaatimizce, buradaki yazılı şekil şartının bir ispat şartı olarak kabul etmek ancak işverenin işçinin kullandığı BİT araçlarına uzaktan müdahale edebileceğini de gözeterek bu konudaki ispat yükünü doğrudan tele çalışanın üzerinde bırakmamak isabetli olacaktır. Zira iş sözleşmelerinde yazılılığı şekil (geçerlilik) şartı olarak ele almak, yazılı yapılmayan iş sözleşmelerinin geçersizliğine yol açacaktır, ki iş hukukumuz bakımından bu her ne kadar ileriye etkili olarak sonuç doğursa da yine de işçinin aleyhine bir durum teşkil etmektedir. Ayrıca, işverenin tele çalışanın evinde iş görürken kullandığı bilgisayarını, önceden yüklü bulunan bir sistemle erişime kapaması mümkündür. Bu bakımdan kanımızca, işçinin kartlı geçiş sistemi olan paylaşımlı işyerlerine (tele merkezlere) giriş çıkış kayıtları, evinde uzaktan çalışmaya ilişkin bir sistemin kurulu bulunması, işverence bazı işçilere BİT araçlarının tahsis edilmiş olması gibi olguların uzaktan çalışmanın varlığına karine teşkil ettiği kabul edilmelidir.

Çerçeve Anlaşmada, tele çalışmanın işçi ve işveren için gönüllü olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu bakımdan, kişinin gerek ilk defa tele çalışma ile istihdam edilmesi gerekse işyerinde çalışmadan tele çalışmaya geçilmesi veya bunun tam tersi şeklinde yapılacak değişikliklerde, işçinin ve işverenin anlaşması gereklidir. Çerçeve Anlaşmada ayrıca, tele çalışma teklifinin reddinin bir fesih sebebi oluşturmadığı da

ifade edilmiştir. Tele çalışmanın ilk istihdam biçimi olup olmasının önemi ise geri dönme hakkının kullanımı bakımından önem teşkil etmektedir. Zira bu Anlaşmada işverene ait işyerinde çalışmaya geçiş daha doğrusu geri dönüş hakkı, yalnızca sonradan tele çalışma biçimiyle çalışmaya başlayan işçiler için öngörülmüştür. Nitekim çalışanın ilk defa tele çalışma ile işe başladığı iş ilişkilerinde daha sonradan işyerinde çalışmaya başlanması durumunda, bir “geri dönüş”ten de söz edilemeyecektir. Çerçeve Anlaşmada, tele çalışmada geri dönme hakkının kullanılmasına ilişkin olarak, deneme süresine benzer ve genellikle 1 ila 3 ay arasında değişen bir uyum süresinin de kabul edildiği görülmektedir. İlgili anlaşmada ve yabancı ülkelerdeki bazı kanun ve toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen tele çalışmada geri dönme hakkının yanı sıra, yabancı ülkelerdeki bazı kanun ve toplu iş sözleşmelerinde tele çalışanlar bakımından işyerine geçişte öncelik hakkına da yer verildiği görülmektedir. Ancak, geri dönme hakkından farklı olarak, işyerine geçişte öncelik hakkı, tele çalışmanın baştan itibaren uygulandığı iş ilişkileri bakımından söz konusu olabilmektedir. Hukukumuzda da ilk defa tele çalışma ile istihdam edilen işçiler bakımından işyerinde çalışmaya geçişte öncelik hakkının ve sonradan tele çalışmaya geçenler bakımından da geri dönme hakkı ile buna ilişkin bir uyum süresinin kabulü isabetli olacaktır.

Tele çalışmanın olumlu olduğu kadar olumsuz yanlar da barındırdığı dikkate alındığında, işçinin işverenin tek taraflı iradesiyle bu çalışma biçimine geçirilmesini “*esashi değişiklik*” olarak nitelendirmek ve 4857 sayılı Kanunun 22. maddesinin uygulama alanı bulacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Bununla birlikte, konuya ilişkin olarak Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde özellikle de geride bırakmakta olduğumuz Covid-19 pandemisinde ortaya çıkan tartışmaları sona erdirici bir düzenlemeye yer verilmiştir. Öyle ki, ilgili Yönetmeliğin 14. maddesinin 6. fıkrasında, uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması hâlinde, uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebinin veya onayının aranmayacağı belirtilmiştir. İşçinin uzaktan çalışma yapmak istemesi durumunda ise, ilgili Yönetmelik ile işçinin bu isteğine ilişkin talepte bulunması gerektiği kabul edilmiştir. Ancak, işverene işçinin bu yöndeki talebini kabul yükümlülüğü getirilmemiştir. Buna karşın, Covid-19 pandemisi gibi zorlayıcı bir sebebin varlığı hâlinde, işyerinde yeterince önlem alınamaması durumunda işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu çerçevesinde işçiden gelen tele çalışma talebini kabul

etmesi gerekir. Aksi hâlde, işveren söz konusu yükümlülüğünü ihlâl etmiş olacaktır. Ayrıca Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin uzaktan çalışmaya geçişe ilişkin hükmünde, zorlayıcı sebebin sona ermesinden sonra işyerinde çalışmaya devam edilmesinin işverenin onayına tabi olmayacağının ayrıca düzenlenmesinde yarar vardır.

Çerçeve Anlaşmada tele çalışana kendi çalışma süresini düzenleme yetkisi verildiği görülmektedir. Hukukumuzda da bu esanın geçerli olması, uygulamada kimi zaman tele çalışanın çalışma sürelerinin belirlenmesine ilişkin ispat sorunları yaratmaktadır. Bu bakımdan, götürü çalışma süresinin veya çalışma saatlerinin önceden belirlenmesi ya da teknolojik imkânlarla veya yapılan işin miktarına göre çalışma süresinin belirlenmesi yahut da güvene dayalı çalışma süresinin uygulanması gibi birçok yolun kullanılabileceği tele çalışmada esas önemli olan, sayılanlar arasında en ideal olan tespit yönteminin uygulanmasıdır. Kanımızca, burada işin ifasında olduğu gibi çalışma sürelerinin tespitinde de teknolojik aletlerin kullanılması en doğru yöntem olacaktır. Zira çalışma saatlerinin önceden veya iş miktarına göre belirlendiği tespit yöntemleri, çalışma sürelerine ilişkin kanuni sınırlamaların uygulanmasına imkân vermeyecek nitelikte oldukları için uygulamada sorun yaratmaları muhtemeldir. Ayrıca, hukukumuzda çalışma süresini kaydetme yükümlülüğünün kural olarak işverenin üzerinde olduğunu kabul eden düzenlemeler karşısında, güvene dayalı çalışma süresinin uygulanmasının da güç olduğu ortadadır. Tele çalışmada işin görüleceği mekân bakımındansa, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 6. maddesiyle bu mekânın düzenlenmesine ilişkin maliyetlerin karşılanma usulü tarafların anlaşmasına bırakılmıştır. Kanaatimizce, bu mekânın düzenlenmesinden kaynaklanan masraflar da işin görülmesi için zorunlu harcamalar kapsamında değerlendirilmeli ve buna ilişkin masrafların yalnız tele çalışanın üzerinde bırakılamayacağı kabul edilmelidir.

İş sözleşmesinin bir türü olduğundan, tele çalışma sözleşmesinde de sözleşmenin sona erme yolları ile işçi ve işverenin borçları farklılık göstermeyecektir. Bununla birlikte, doğasının getirdiği esneklik ve kendisine ilişkin yasal düzenlemelerin yetersizliği sonucu, özellikle işverenin yükümlülükleri bakımından tele çalışmanın uygulanmasında birçok tartışmalı konu olduğu görülmektedir. Bunlardan biri, işverenin tele çalışana konut kullanım bedeli ödemesi gerekip gerekmediğidir. Kanımızca, burada tek bir kural benimsemek yerinde olmayacağından her somut olay kendi içinde değerlendirilmeli; tele çalışanın iş görmek için ayırdığı yeri özel amaçlı

kullanmasının önemli ölçüde sınırlanmış olması hâlinde işverene bu bedelin yükletilebileceği kabul edilmelidir.

Tele çalışmada da işverenin işçinin iş sağlığını ve güvenliğini gözetme borcunun bulunduğu şüphesiz olmakla birlikte, özellikle ev esaslı tele çalışmada konuya ilişkin denetimin ne şekilde uygulanacağı tartışmaya açıktır. Bu bakımdan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde uzaktan çalışmaya konu işin görüleceği mekânının denetimine ilişkin esasların düzenlenerek bu konuya ilişkin eksikliğin giderilmesi gerekmektedir. Kanımızca, ilgili Yönetmelikte tarafların uzaktan çalışma sözleşmesinde denetime ilişkin hususlar üzerinde anlaşmaları gerektiği düzenlenebilir. Tele çalışanı koruma ve gözetme borcu, tele çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun yanı sıra tele çalışanın özel hayatının korunmasını da kapsamaktadır. Bu noktada ise en önemli husus, tele çalışanın ulaşılama hakkına saygı gösterilmesidir. Zira tele çalışmanın yapısının getirdiği esneklik sonucunda, genellikle işverenin yanı sıra tele çalışanın dahi yasal çalışma saatlerine riayet etmediği ve kimi zaman kendi iradeleriyle de bu saatlerin üstünde çalıştıkları görülmektedir. Dolayısıyla, tele çalışanın ulaşılama hakkı gözetilerek, işverene işçinin dinlenme ve izin sürelerinde çalışmasını engelleyici ve bunu denetleyici nitelikte bir sistem kurma yükümlülüğünün getirilmesi isabetli olacaktır.

Tele çalışmaya ilişkin bir başka tartışmalı husus ise işverenin tele çalışma modeliyle çalışmaya geçen işçisine yemek/yemek parası ve yol parası verme yükümlülüğünün olup olmadığıdır. Kanımızca, bu soruya yemek ihtiyacının her daim mevcut olacağı gözetilerek olumlu cevap verilmeli ve işverenin işçisine tele çalışma modeliyle çalışmaya geçmesi sebebiyle aynı olarak yemek veya yemek parası vermemesi, işçi aleyhine esaslı değişiklik olarak kabul edilmelidir. Yol parası bakımındansa, tele çalışmanın türü esas alınarak sonuca varılmalıdır. Diğer bir ifadeyle, burada tele çalışanın yol masrafının olup olmadığına bakılmalıdır.

Toplu iş hukuku bakımındansa, her ne kadar sendikalar sendikal bilinçte zafiyete yol açtığı düşüncesinden hareketle bu çalışma biçimine çekinceyle yaklaşmakta olsa da bu durum tele çalışanların sendikal haklardan yoksun kalacağı anlamına gelmemektedir. Ancak, beklenenin aksine, 2021 yılında yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde tele çalışanın sendikal haklarına yer verilmemiştir. Yine, 4857 sayılı Kanun ile 6356 sayılı Kanunda da konuya ilişkin düzenleme yapılmamıştır.

Oysaki Çerçeve Anlaşmanın 11. maddesinin 1. fıkrasında, tele çalışanların işverenin işyerinde çalışan işçiler ile toplu iş hukukundan doğan aynı haklara sahip olduğu açıkça ifade edilmiştir, ki bu düzenlemenin tele çalışanların sendika kurucusu ve üyesi olabileceği anlamını da taşıdığı ortadadır. Kanaatimizce, 6356 sayılı Kanunda da bu yönde açık bir düzenlemeye yer verilmesi, konuya ilişkin tereddütlerin giderilmesi adına isabetli olacaktır. Zira kendisinin de işçi sıfatını haiz olduğu ve iş mevzuatımızda yine kendisinin sendika kuruculuğunu ya da üyeliğini yasaklayan bir hüküm olmadığı düşünüldüğünde, kuruculuk ve üyelik için aranan diğer şartları da sağlayan bir tele çalışanın sendika kurucusu ve üyesi olabileceği anlaşılmaktadır.

Çerçeve Anlaşmanın 11. maddesinde, tele çalışanın toplu iş hukukundan doğan haklarını kullanmak amacıyla bağlı olacağı kuruluşun en baştan belirleneceği düzenlenerek, işkolu veya sektör düzeyinde örgütlenme zorunluluğunun öngörüldüğü hukuk sistemlerinde uygulamada karşılaşılabilecek sorunların önüne geçilmiştir. Hukukumuzda da işkoluna göre sendikalaşma ilkesi geçerlidir. Ancak, tele çalışanın çalışma yerinin işverenin geleneksel anlamdaki işyeri olmaması sebebiyle, işverenin işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya üye olunabileceğini ifade eden bu ilkenin tele çalışmada ne şekilde uygulanacağı bakımından doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Bu görüş ayrılığı ise uzaktan çalışmada işyeri kavramının hâlâ net olmayışından kaynaklanmaktadır. Kanımızca, tele çalışanın da işverenin işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya üye olabileceği kabul edilmelidir. Zira 6356 sayılı Kanunda, yardımcı işlerde çalışan işçilerin sendika üyeliği bakımından dahi bu kuralın geçerli olduğu görülmektedir. Tele çalışanların bunlara nispeten daha vasıflı oldukları ve gördükleri işlerin de işverenin yürüttüğü işle daha bağlantılı olacağı düşünüldüğünde, işverenin geleneksel anlamdaki işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya üye olabileceklerinin kabulü isabetli olacaktır. Ancak burada işverenin işyerinin girdiği işkolu ifadesi çok geniş bir çerçeve çizeceği için ortaya çıkan sınırlandırma yapma ihtiyacı karşısında, tele çalışanın “*veri akışını gerçekleştirdiği işyerini*” esas almak isabetli olacaktır.

Hukukumuzda, sendika üyeliği gibi sendika temsilciliği de geleneksel anlamdaki işyeri esas alınarak düzenlenmiştir. Öyle ki, hukukumuzda “*işyeri sendika temsilciliği*” kurumuna yer verilmiş olup, 6356 sayılı Kanunun 27. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin sendikaca, “*işyerinde çalışan işçi sayısına göre*” ve “*işyerinde*

çalışan üyeleri” arasından atanacağı öngörülmüştür. Kanaatimizce, ilgili hükümde yer alan söz konusu ifadeler, fiilen fiziki anlamdaki işyerinde çalışıyor olmak şeklinde dar yorumlanmamalı ve işverenin iş organizasyonu dâhilinde çalışıyor olmak esas alınmalıdır. Diğer bir ifadeyle, atanacak işyeri sendika temsilcisi sayısının tespitine yönelik olarak bakılan işçi sayısında tele çalışanlar da dikkate alınmalı ve bu işçilerin de işyeri sendika temsilcisi olabileceği kabul edilmelidir. Zira aksinin kabulü, esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilerin salt fiilen işyerinde çalışmıyor olmaları sebebiyle isteseler dahi sendikal hakların kullanımında büyük öneme ve çeşitli güvencelere sahip olan işyeri sendika temsilcisi sıfatını haiz olamayacakları gibi eşitlikten ve hakkaniyetten uzak bir sonuca yol açacaktır. Oysaki, işyeri sendika temsilciliği bakımından iş sözleşmesinin türünden ziyade, işyeri sendika temsilcisi sıfatı taşıyacak işçinin kişisel özellikleri önem arz etmektedir. Zira bu pozisyonadaki işçi, işçi-işveren-sendika arasında köprü görevi üstlenebilecek ve çözüm üretebilecek nitelikte olmalıdır. Bununla birlikte, tele çalışanın sendikaca temsilci olarak atanması durumunda, işyeri sendika temsilciliği yapmasını engelleyici durumlar ortadan kaldırılmalıdır. Bu bakımdan, yapılacak toplu iş sözleşmelerinde işçilerin dilek ve şikâyetlerinin e-posta ile kendisine ulaştırılacağı, çalışma barışının ve uyumun sağlanması amacıyla sendikal faaliyetler hakkında kendisine BİT araçları vasıtasıyla bilgi verileceği gibi düzenlemelere yer verilmesi uygundur²⁴⁴⁷. Nitekim Çerçeve Anlaşmanın 11. maddesinde, tele çalışanların işverenin işyerinde çalışan işçilerle toplu iş hukukundan doğan aynı haklara sahip olduğunun yanı sıra açıkça işçi temsilciliği veya işçilerin temsil edildiği herhangi bir organ için yapılacak seçimlere de katılabilecekleri belirtilmiştir.

Geleneksel anlamdaki işyeri dışında iş gören tele çalışanların sendikal faaliyetlere ne şekilde katılacağı ve bu faaliyetlerden nasıl yararlanacağı da diğer bir sorundur. Bu noktada, her ne kadar beklenenin aksine Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde bu konuya yer verilmemiş olsa da 6356 sayılı Kanunun 27. maddesinde sayılan işyeri sendika temsilcilerinin görevlerine ek olarak sendika-uzaktan çalışan ile işveren-uzaktan çalışan arasında diyalogu ve uzaktan çalışanların

²⁴⁴⁷ Doktrinde Gerçek’e göre de işyeri sendika temsilciliğine ilişkin kanun maddesini uzaktan çalışanların işyeri sendika temsilcisi olamayacağı şeklinde yorumlamak, eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edilecektir. Burada, hibrit bir çalışma modelinin oluşturulması çözüm yolu olarak kabul edilebilecek olmasına karşın, tamamen uzaktan çalışan işletmeler de göz önüne alınmalıdır. **GERÇEK**, s. 50.

sendika faaliyetleri hakkında bilgilendirilmesini sağlama görevleri getirilerek söz konusu eksikliğin önüne geçilebilir. Ayrıca, tele çalışanların BİT araçları vasıtasıyla sendikal faaliyetlerde bulunabileceği ve işyeri sendika temsilcileri ile iletişim kurabilecekleri kabul edilmelidir. Nitekim Çerçeve Anlaşmada da tele çalışanların işçi temsilcileri ile iletişim kurmalarının önünde hiçbir engel bulunmadığı ifade edilmiştir. Ancak belirtmemiz gerekir ki, mesleki amaçla kullanımın esas olduğu gözetildiğinde, tele çalışanın kendisine iş görmesi için işverence tahsis edilen BİT araçlarını, sendikal faaliyetlere katılmak ve işyeri sendika temsilcisi ile iletişim kurmak amaçlarıyla kullanması için işverenin onayı aranmalıdır. Bununla birlikte, işverenin ilgili araçların bu amaçlarla kullanımını mutlak şekilde yasaklamasının da sendikal faaliyette bulunma hakkının özüne dokunacak olması sebebiyle geçersiz olacağı kabul edilmelidir. Bu bakımdan, bu araçların sendikal amaçlarla kullanılabileceğini ve uzaktan çalışma sözleşmesinin taraflarının ilgili sözleşme kurulurken söz konusu kullanımın ölçüleri konusunda anlaşacaklarını öngören özel bir kanun hükmü getirilmesinde yarar vardır.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bakımından aranan sayıların hesabında tele çalışanların dikkate alınıp alınmayacağı da tartışma yaratan konular arasındadır. İlk olarak belirtmek gerekir ki, tele çalışanın sendika üyeliğine ilişkin esaslar doğrultusunda, toplu iş sözleşmesi yapılması bakımından öncelikli olarak aranan %1’lik işkolu barajının tespitinde tele çalışanların da dikkate alınacağı açıktır. Esas sorun ise, bunların ünite (işyeri/işletme) barajlarında aranan işçi sayısına dâhil edilip edilmeyeceğidir. Kanaatimizce, 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine ilişkin 41. maddesinde düzenlenen ünite barajında yer alan “*işyerinde başvuru tarihinde çalışan*” ifadesi, fiziki anlamda işyeri olarak değil, işverenin iş organizasyonu şeklinde anlaşılmalı ve tele çalışanların bu sayının hesabında da dikkate alınacağı kabul edilmelidir. Zira aksinin kabulü hâlinde, başvuru tarihinde iş görme edimini fiilen işyerinde ifa etmeyen birçok işçinin hakkaniyetten uzak bir şekilde işyerinin işçisi olmaktan mahrum kalması gibi bir sonuç ortaya çıkacaktır. Ayrıca, hukukumuzda tele çalışanın bu hesaba dâhil edilmemesini gerektirecek bir düzenleme bulunmamakla birlikte, Çerçeve Anlaşmada da tele çalışanın işçi temsilciliğine ilişkin kurumlar için aranan baraj hesaplamalarına dâhil edileceği açıkça belirtilmiştir.

Tele çalışanın, gerekli koşulları sağlaması hâlinde, akdedilen toplu iş sözleşmesinden yaralanması mümkündür. Ancak, 6356 sayılı Kanunda, yapılan toplu iş sözleşmesinin ve toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin olarak verilen kararların işyerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asılacağı öngörülmüştür. İş görme edimlerini geleneksel anlamda işyerinde görmeyen tele çalışanların, söz konusu belgelere erişim imkânının bulunmadığı söylenebilir. Bu bakımdan, işverene söz konusu belgeleri elektronik iletişim araçları vasıtasıyla tele çalışana iletme yükümlülüğü getirilmesi gerekir.

İşçi sendikalarının tele çalışmaya karşı tutumları düşünüldüğünde, tele çalışanların toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılmasının ve toplu iş sözleşmesi ile tele çalışmanın yasaklanmasının mümkün olup olmadığı soruları akla gelmektedir. Kanaatimizce, tele çalışanların kapsam dışı bırakılabileceğinin kabulü hâlinde beyaz yakalı yani işverene yakın olmayan tele çalışanlar da dâhil olmak üzere tele çalışma modeliyle çalışan tüm işçilerin kapsam dışı bırakılması söz konusu olabileceği ve bu da kapsam dışı bırakma uygulamasının isabetsiz bir şekilde genişlemesine yol açacağı için, kural olarak, tele çalışanların kapsam dışı bırakılamayacağını kabul etmek yerinde olacaktır. Tele çalışmanın toplu iş sözleşmesi ile yasaklanıp yasaklanamayacağı bakımından, hukukumuzda engelleyici bir yasal düzenleme bulunmadığı ve bir özel hukuk sözleşmesi niteliğini haiz olduğu gözetildiğinde, toplu iş sözleşmesi ile tele çalışmanın yasaklanabileceği söylenebilecektir.

Grev ve lokavt bakımından ise hukukumuzda tele çalışmaya özel bir düzenleme bulunmadığından, ilgili kurumlara ilişkin genel hükümler tele çalışanlar için de geçerli olacaktır. Örneğin, paylaşımlı işyerinde çalışan işçilerin topluca işi bırakması durumunda, grev için aranan diğer unsurların da mevcut olması koşuluyla, grev hakkının kullanımından söz edilmesi mümkündür. İster merkez esaslı ister ev esaslı tele çalışma modeliyle çalışsın bir işçinin üye olduğu sendikasıncı alınan grev kararı üzerine tek başına işi bırakması durumunda ise paylaşımlı işyerindeki (tele merkezdeki) veyahut evde tele çalışanın veri akışını gerçekleştirdiği işyerindeki diğer işçilerin ilgili sendika kararına uymamaları, bu karara uyarak işi bırakan tele çalışanın anayasal hakkını kullanmasına engel olmamalı ve yine kanuni grevin varlığı kabul edilmelidir. İşverenin tek işçisi olan tele çalışanın işi bırakması durumunda da yine grevin karakteristik özelliğini teşkil eden kolektiflikle kastedilenin bizzat işi

bırakmanın değil, buna ilişkin kararın kolektif olduğu gözetilmeli ve anayasal hakka üstünlük tanınmalıdır. Ayrıca belirtmemiz gerekir ki, BİT araçları ile örgütlenerek işin bırakılmasını ifade eden ve gelecekte daha da yaygınlaşacağı beklenen sanal grev bakımından da söz konusu görüşümüz yine geçerlidir.

Grev ve lokavta ilişkin yasal düzenlemeler tele çalışan için de geçerli olacağından, işveren tele çalışma veya evde çalışma gibi çalışma biçimleri ile dahi grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda olan işçiler yerine başka işçiler istihdam edemeyecektir. Ayrıca, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen bir tele çalışana da greve katılan bir işçinin işleri yaptırılmayacaktır. Fakat doğası gereği işverene bu kurallara riayet etmeksizin istihdam sağlamasında kolaylık sağlaması sebebiyle, tele çalışmada bu konuya ilişkin denetimin önemi büyüktür. Bu noktada ise grev gözcüleri devreye girmektedir. Ancak 6356 sayılı Kanunda, bu kişilerin işyerinin giriş ve çıkış yerlerinde bulunacaklarının öngörüldüğü ve dolayısıyla grev gözcülüğü müessesesinin de fiziki anlamda işyeri çerçevesinde şekillendiği görülmektedir. Oysaki, evde tele çalışmada, konut dokunulmazlığı ve özel hayatın gizliliği ilkeleri de gözetildiğinde, bu düzenlemenin mevcut şekliyle uygulanması mümkün değildir. Bu sebeple, tele çalışma gibi istihdam biçimlerinde toplu iş hukukundan doğan hakların kanuna uygun kullanımının denetlenmesi amacıyla, sendikaların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak “siber grev gözcüleri” oluşturması gerektiği kabul edilmektedir. Ayrıca, tele çalışanın iş görmekte kullandığı BİT araçlarına erişim yetkisinin siber grev gözcülerine de tanınması gerekecektir ki bu şekilde tele çalışanın grev kırılcılığı yapıp yapmadığı anlaşılabilsin. Ancak, bu yöntemin de henüz herhangi bir yasal düzenlemeye konu olmadığı düşünüldüğünde, uygulamada eksik kalabileceği ve öngörülmeyen birtakım sorunlar doğurabileceği açıktır. Bu bakımdan kanaatimizce, sendikalara da tele çalışanların grev kararına uyup uymadığının denetimi konusunda sorumluluk düşmeli ve bunların grev kararına uyup uymadığı yönündeki denetimin ilgili kuruluşlar tarafından yapılacağı, uzaktan çalışmaya ilişkin mevzuatta özel olarak düzenlenmelidir.

6356 sayılı Kanunun grev oylamasına ilişkin düzenlemesinde, bu oylamaya gidilebilmesinde aranan çoğunluk bakımından “işyerinde çalışan işçilerin” esas alındığı görülmekteyse de bu ifade dar yorumlanmamalı ve işverenin iş organizasyonu dâhilinde iş gören tüm işçilerin hesaplamada dikkate alınacağı kabul edilmelidir. Aynı

durum, şüphesiz, greve gidilmemesi bakımından aranan oylama karar sayısı için de geçerlidir. Ancak, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelikte, grev oylamasının “işyerinde”, “gizli oy, açık tasnifle” ve “görevli memurların gözetimi altında” gerçekleşeceği öngörülmüştür. Oysaki, tele çalışana söz konusu oylamaya işyerinde fiilen katılma zorunluluğu getirilerek sendikal haklarını kullanmasının güçleştirilmemesi gerektiğinden, tele çalışanın BİT araçları vasıtasıyla uzaktan da bu oylamaya katılabilmesini sağlayacak bir düzenlemenin yapılması isabetli olacaktır. Bu konuya ilişkin denetim de yine tele çalışanın iş bilgisayarına yüklenecek ve oylama sırasında aktifleştirilecek bir kamera sistemiyle sağlanabilecektir. Ancak, gizli oy açık tasnif kuralı gereği, buradaki gözetleme ekranı yalnızca oyu kullanan tele çalışanın oylama sırasında yüzünü görecektir şekilde ayarlanmalı ve dijital oylama sistemi hangi tele çalışanın ne yönde oy kullandığını açık şekilde göstermeyecek biçimde programlanmalıdır. Uygulamada bu yönde bir programlama yapılması genellikle işverenin az sayıda tele çalışan istihdam ettiği durumlarda söz konusu olabilecektir. Bu bakımdan, belirttiğimiz yoldan önce tele çalışanın grev oylamasının yapılacağı gün veri akışını gerçekleştirdiği işyerine giderek grev oylamasına katılacağını; oylamaya ilişkin bu sürede ücretli izinli kabul edileceğinin ve bu sürenin de çalışma süresinden sayılacağını özel olarak düzenlenmesi isabetli olacaktır.

Lokavttan söz edebilmek için ise işçilerin toplu şekilde işten uzaklaştırılması esas olduğundan, tele çalışanların da işten uzaklaştırılması gerekir. Ancak, özellikle ev esaslı tele çalışmalarda, işçinin işten uzaklaştırıldığının tespiti kolay değildir. Bu bakımdan, her somut olay kendi içinde değerlendirilmeli ve mevcut olması durumunda, tele çalışanın bilgisayarında yüklü programları uzaktan kapatılabilen sistemlerin işverence kullanılıp kullanılmadığı araştırılmalıdır. Zira burada bir lokavttan söz edebilmek için işverenin veri akışını durdurması gerekmektedir. Toplu iş hukuku açısından son olarak belirtmek gerekir ki, grev ve lokavtın hukuki sonuçları tele çalışmada herhangi bir farklılık göstermeyecektir.

Sosyal güvenlik hukuku açısından, her ne kadar konuya ilişkin özel bir düzenleme bulunmuyor olsa da tele çalışanların 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılması gerektiği açıktır. Zira işverenin iş organizasyonu dâhilinde iş görmekte olan çalışanın, salt işverene ait geleneksel

anlamdaki işyerinde çalışmaması tele çalışanın m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı olamayacağı anlamına gelmeyecektir. Diğer bir ifadeyle, ilgili bent uyarınca sigortalılık için, fiziki anlamda işyerinde çalışıyor olmak şart olmayıp işverenin iş organizasyonu kapsamında iş görmek yeterlidir. Ayrıca, sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında öngörülen edimlerden yararlanmaya ilişkin olarak da tele çalışanlar bakımından bir ayırım yapılmamıştır. Dolayısıyla, tele çalışan da aranan prim ödeme gün sayısı ve her bir sigorta özelindeki diğer birtakım şartları sağlaması durumunda, gerek kısa veya uzun vadeli sigorta kolları gerekse işsizlik ve genel sağlık sigortası kapsamında sağlanan edimlerden istihdam biçimleri farklı olan diğer sigortalılarla aynı şekilde yararlanacaktır.

Tele çalışmada da prim ödeme yükümlüsü tele çalışanın işvereni olmakla birlikte, bu çalışmanın kayıt dışı istihdama yatkın esnek bir çalışma biçimi olması sebebiyle sigorta bildirimlerinin sağlanması hususunda birtakım sorunlarla karşılaşılması muhtemeldir. Zira konut dokunulmazlığı hakkı karşısında, 5510 sayılı Kanunun 86. maddesinin 8. fıkrasında öngörülen fiili denetimin, özellikle de geleneksel anlamda evde çalışma ve ev esaslı tele çalışma olmak üzere, uzaktan çalışma biçiminde uygulanması oldukça güçtür. Bunun yanı sıra, sonradan düzenlenmesi mümkün olmayan ve kanunen geçerli olan bilgi ve belgelere dayanan kayden tespit yolunun da uzaktan çalışmada, bu belgelere ulaşılmasındaki güçlük düşünüldüğünde, özellikle geleneksel anlamda evde çalışma bakımından çok uygulanabilir olmadığı ortadadır. Ancak evde tele çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda elektronik ortamda kayıtlı olan belgelerden faydalanılması mümkündür. Bu yola da başvurulamıyor olması hâlinde ise, iş mahkemesinde hizmet tespit davası açmanın, tele çalışana sigortalı geçen çalışma süresinin tespiti bakımından geride tek bir çözüm yolu olarak bırakıldığı ifade edilebilecek olup, bu durumsa salt işin niteliğinden kaynaklanan sebeplerle tele çalışanın bu konuda daha çok zaman ve masraf harcamasına yol açacaktır. Bu sebeple, işverene tele çalışanın sigortalı giriş bildirgesini vermemesi durumunda, 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinde düzenlenenlerden daha yüksek miktarlarda idari para cezası yaptırımının öngörülmesi isabetli olacaktır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin yayınlanmasıyla birlikte, uzaktan çalışan sigortalıların gün bildiriminin ne şekilde sağlanacağı konusu da gündeme gelmiş ve

akabinde SGK tarafından konuya ilişkin olarak sırasıyla 02.06.2021 ve 05.07.2021 tarihlerinde iki farklı Genel Yazı yayınlanmıştır. İki yazıda da uzaktan çalışmanın karma (hibrit/dönüşümlü) olarak yapılabileceğinin kabul edildiği görülmektedir. Öyle ki sonraki yazıda, ilk yazıda da yer aldığı üzere sigortalıların “*ay içerisindeki uzaktan çalışma gün sayısının*” girilebileceği alanların, aylık prim ve hizmet belgesine/muhtasar ve prim hizmet beyannamesine eklendiği; ancak, giriş yapılırken uzaktan çalışma gün sayısının tespitinde birtakım tereddütlerle karşılaşıldığı ifade edilmiştir. Bu bakımdan, ikinci yazıda, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğünden alınan görüşler doğrultusunda konuya ilişkin esasların düzenlendiği görülmektedir. İlgili yazı, karma tele çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin tabi olduğu şekil şartının belirlenmesi noktasında önem taşımaktadır. Zira bu yazıda, hibrit model dâhil uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı şekil şartına bağlandığı görülmektedir.

Tele çalışmanın sosyal güvenlik hukuku açısından en tartışmalı yanını şüphesiz, bu çalışmada iş kazasının ve meslek hastalığının tespiti konusu teşkil etmektedir. Zira özellikle evde tele çalışma ve mobil tele çalışma modelleri bakımından hangi olayların iş kazası ve hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Tele çalışmada iş kazasının tespiti bakımından öncelikle, bu çalışma biçiminde işyeri kavramının neyi teşkil ettiği ortaya koyulmalıdır. Zira gerek 5510 sayılı Kanunda gerekse 6331 sayılı Kanunda yer alan iş kazasına ilişkin düzenlemelerde, işyerinde bulunduğu sırada işçinin (sigortalının) geçirdiği kazaların iş kazası olduğu kabul edilmiştir.

Tele çalışmada, işyerinin her bir tele çalışma türü bakımından farklı şekilde değerlendirildiği görülmektedir. Merkez esaslı tele çalışmada genel olarak iş görme edimi ve tele çalışma merkezlerinin düzenleri işveren tarafından organize edildiğinden, bu merkezlerin işyeri olarak kabulü ve burada meydana gelen kazaların da iş kazası olarak değerlendirilmesi gerekir. Burada asıl tereddütlü husus, evde tele çalışmada ve gezici tele çalışmada ne şekilde değerlendirilme yapılacağıdır. Kanaatimizce, aksinin kabulü vergilendirmeden evdeki kazaların büyük kısmının iş kazası olarak nitelendirilmesine kadar birçok hukuki probleme yol açabilecek olduğundan, evde tele çalışan işçinin evi doğrudan işyeri olarak kabul edilmemelidir. Bu bakımdan, tele çalışma sözleşmesinde, işin görüleceği mekânın sınırlarının çizilmesi ve burada meydana gelen kazaların karine olarak iş kazası kabul edilmesi bir

özüm yolu olarak ileri sürölmektedir. Ancak, tele çalışmanın niteliğinin getirdiğı esneklik, uygulamada bu sınırlara riayet edilmesinin güç olacağını göstermektedir. Bu bakımdan, evde tele çalışmada işçinin evi doğrudan işyeri olmasa da iş hukukunun uygulanacağı bir alan olarak kabul edilmelidir. İş kazası bakımından ise sözleşmeyle mekân veya zaman sınırlaması yapılması yönündeki çözüm yolunun yetersizliğı karşısında, yürütölen iş ile evde meydana gelen kaza arasında illiyet bağıının aranması diğeri bir çözüm yolu olarak kabul edilmelidir. Her ne kadar sosyal güvenlik hukukumuzda kural olarak yalnızca kaza ve zarar arasında illiyet bağıına bakılıyor olsa da ev esaslı tele çalışmalar bakımından iş ile kaza arasında da illiyet bağıının aranması, iş kazası kavramının isabetsiz bir şekilde genişlemesini engelleyecektir.

Gezici/karma tele çalışmada işçinin evinden ana işyerine, paylaşımlı işyerine (tele merkeze) ya da müşterinin mekânına gidip gelirken uğradığı kazanın 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin (e) bendi uyarınca iş kazası olarak kabulü, tele çalışanın bu gidiş-gelişlerini işverenin sağladığı bir araçla gerçekleştirmesine bağılıdır. Aracın işverence sağlanmamış olması durumundaysa, mobil/karma tele çalışanın işe giderken geçirdiğı kaza işin yürütümü nedeniyle veya görevli olarak gönderilme nedeniyle (ilgili maddenin sırasıyla (b) ve (c) bentleri uyarınca) meydana gelen iş kazası olarak kabul edilebilir. Kazanın yolda değıl de sayılan mekânlardan birinde gerçeklemesi durumundaysa, işin işverence belirlenen bir yerde yerine getirilmesi ve tele çalışanın bu yerlere gidiş amacının iş görme edimini ifa etmek olması sebebiyle, söz konusu mekânların işyeri, buralarda meydana gelen kazaların da iş kazası olarak kabul edilmesi gerekir.

Tele çalışmada meslek hastalığının tespitinde de güçlükler bulunmaktadır. Hukukumuzda Güç Kaybı Yönetmeliğine ekli meslek hastalıkları listesinde bulunan ve doğrudan meslek hastalığı kabul edilen hastalıkların yanı sıra bu listede bulunmayan hastalıklar da Yüksek Sağlık Kurulu'nun kararı ile meslek hastalığı olarak kabul edilebilmektedir. Bu noktada, iş kazasından farklı olarak, ortaya çıkan hastalık ile yürütölen iş arasında illiyet bağı aranmaktadır. Ancak, tele çalışmada ortaya çıkan hastalığın, görölen işle ilişkili olduğunun tespiti de kolay değıldir. Tele çalışmada işin BİT araçları ile görölmesi, tipik bir iş ilişkisinde görölen çoğı hastalığın bu çalışma biçiminde görölme riskini azaltıyor olmasına karşın, özellikle psikolojik boyuttaki birçok hastalığın ya da rahatsızlığın görölme riskini ise artırmaktadır. Bu

hastalık ve rahatsızlıklara, depresyon, teknostres, sanal bağımlılık ve zoom yorgunluğu örnek verilebilir. Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşlere karşın kanımızca, salt yürütülen işin niteliğinden veya çalışma şartlarından kaynaklanmasının tespitinde güçlük bulunması, bunların meslek hastalığı olamayacağı anlamına gelmemektedir. Bu bakımdan, gerekli illiyet bağının mevcudiyeti hâlinde, psikolojik tedavi gerektirdiği açık olan ilgili hastalıkların da meslek hastalığı olabileceği kabul edilmelidir. Ancak, ülkemizde psikolojik hastalıkların meslek hastalıkları listesinde düzenlenmiş olmaması sebebiyle, bu konudaki kararın Yüksek Sağlık Kuruluna ait olacağı açıktır.

Tele çalışmada tipik iş ilişkisinde söz konusu olan hastalıkların görülme ihtimalinin azalması, tele çalışmada bu hastalıkların hiçbir şekilde söz konusu olmadığı anlamına gelmemektedir. Zira tele çalışmada da tipik iş ilişkilerindekilere benzer veya farklı nitelikte birçok fiziki hastalık görülmektedir. Uzun süre bilgisayar başında çalışmanın getirdiği omur ve göz sorunları, bu hastalıkların başında gelmektedir. Güç Kaybı Yönetmeliğine ekli meslek hastalıkları listesinde tele çalışmaya yer verilmemiş olması sebebiyle, psikolojik düzeydeki hastalıklar gibi bu hastalıkların da uygun illiyet bağının ve Yüksek Sağlık Kurulu kararının bulunması durumunda meslek hastalığı olabileceği kabul edilmelidir.

Tele çalışana Covid-19 virüsünün bulaşması durumunda, bunun iş kazası veya meslek hastalığı sayılıp sayılamayacağı da tartışmalı konular arasındadır. Kanaatimizce, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde sayılan beş durum kapsamında tele çalışanın koronavirüse yakalanması, “iş kazası” olarak kabul edilmelidir. Örneğin, işverenin fabrikasında çalışan bir işçinin koronavirüse yakalanması ile paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) çalışan bir işçinin koronavirüse yakalanması bakımından farklı uygulama yapılmasını gerektirecek bir sebep yoktur. İki durumda da 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca iş kazasından söz etmek gerekir. Ev esaslı tele çalışma veya mobil/karma tele çalışmalar bakımındansa, bu virüsün işyerinden kaynaklanmama ihtimali daha yüksektir. Ancak, bu durum, söz konusu tele çalışanların koronavirüse yakalanması durumunda doğrudan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamı dışında kalmalarına yol açmamalıdır. Bu bakımdan, tele çalışma sözleşmesinde mekân veya zaman sınırlaması yapılmasına ilişkin çözüm yolu burada da öncelikli olarak uygulanmalı ve sözleşmede

belirtilen mekân ve zamanda koronavirüse yakalanan tele çalışanın iş kazası geçirdiği kabul edilmelidir. Böyle bir belirlemenin yapılmamış olması hâlindeyse, yürütülen iş ile tele çalışana Covid-19 bulaşmasının arasında illiyet bağı olup olmadığına bakarak bir sonuca ulaşmak yerinde olacaktır.

İşverenin iş kazasından ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu kusur sorumluluğu olmakla birlikte, tele çalışmada işverenin iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin kusurunu tespit etmek kolay değildir. Zira bu çalışmanın niteliği gereği, işverence birtakım iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınamaması mümkündür. Kanaatimizce burada kusur sorumluluğunun esas olduğu dikkate alınarak tele çalışmanın doğası gereği birtakım önlemleri alamaması ihtimalinde, işverenin kusurunun azalabileceğinin veya ortadan kalkabileceğinin kabulü gerekir. Zira aksinin kabulü hâlinde, gerekli ve olası tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almış olan işveren ile bu konuda hiçbir önlem almamış olan işverenin aynı koşullar altında değerlendirilmesi gibi hakkaniyetten uzak bir durum ortaya çıkacaktır.

Saydığımız tüm bu gerekçeler sonucunda, tele çalışmanın da kapsamına girdiği uzaktan çalışmaya ilişkin mevzuatın gözden geçirilmesi ve önerilerimiz doğrultusunda yapılacak yasal düzenlemeler ile çalışmamızda belirtilen eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

AGUILAR GONZALVEZ, María Cristina, Work-Life Balance and the Economic Crisis: Some Insights from the Perspective of Comparative Law (Volume II: The International Scenario), **MELLA MENDEZ, Lourdes (Ed.) /SERRANI, Lavinia (Ed.)**, UK, Cambridge Scholars Publishing, 2015.

AĞAR, Fethiye Nur, Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, Danışman: Haluk Hâdi SÜMER, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023.

AKBIYIK, Taliye, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Halleri ve Kurum Tarafından Yapılan Yardımlar ile Sunulan Hizmetler, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Saim OCAK, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2023. (İş Kazası)

AKBIYIK, Taliye, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği,” Dijital İş Hukuku Uygulamaları, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2024, s. 307-352. (Uzaktan Çalışma)

AKIN, Levent, “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, Çimento İşveren Dergisi, C. 34, S. 3, 2020, s. 16-71. (Covid-19)

AKIN, Levent, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler”, Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 8, 2006, s.26-49.

AKIN, Levent, “Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları”, Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, **Alpay HEKİMLER (Ed.)**, İstanbul, Legal, 2021, s. 261-300. (Uzaktan Çalışma)

AKSOY, Beyhan, “Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri”, Ege Akademik Bakış, C. 12, S. 3, 2012, s. 401-414.

AKTAY, Ahmet Nizamettin/**ÖZDEMİR ERTÜRK**, Olgu, Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin, Ankara, 2024.

AKTAY, Nizamettin, Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 2000.

AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Ankara, Seçkin, 2024. (Bireysel)

AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Seçkin, 2024. (Toplu İş)

AKYİĞİT, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması, Ankara 1995. (Başka İş)

ALBAYRAK GÜL, Hande, “İşçinin Sadakat Borcu”, BAÜHFD, C. 11, S. 141-142, 2016, s.121-197.

ALBAYRAK ZİNCİROĞLU, Candan, Covid 19 Sürecinde İş Hukuku, Ankara, Adalet Yayınevi, 2021.

ALKAN MEŞHUR, H. Filiz, Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi, Selçuk Üniversitesi FBE, Konya, Danışman: Çiğdem ÇİFTÇİ, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2006. (İstihdam)

ALKAN MEŞHUR, H. Filiz, “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 1, 2010, s. 1-24. (Araştırma)

ALP, Elif, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya, Danışman: Ercan AKYİĞİT, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012. (Evde Çalışma)

ALP, Mustafa, “Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telfi Çalışması ve Ücret İndirimi”, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, **Gölsevil ALPAGUT (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 103-127. (Corona Günlerinde)

ALP, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, C. 1, İstanbul, 2011, s. 795-854. (Tele Çalışma)

ALPAGUT, Gölsevil, “Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.)**, **Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 87-125. (İş Sözleşmesi)

ALPAGUT, Gölsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 7, S. 25, 2012, s. 23-33. (Sadakat Borcu)

ALPAGUT, Gülsevil, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Prof. Dr. Turhan ESENER III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, **Ender DEMİR (Ed.), Beste GEMİCİ FİLİZ (Ed.)**, Ankara, Seçkin, 2021. (Daimi Ulaşılabilirlik)

ALPER, Yusuf, Sosyal Sigortalar Hukuku, 12. Baskı, Bursa, Dora, 2022.

ALPER, Yusuf/**KILKIŞ**, İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 7. Baskı, Bursa, Dora, 2024.

ALTUN, Sevda, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı, Yalova Üniversitesi SBE, Yalova, Danışman: Arkın GÜNAY, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2021.

ANIKAYDIN, İlayda, “İş Hukukunda Tele Çalışma”, 2022,

https://www.researchgate.net/publication/358347076_IS_HUKUKUNDA_TELE_C
[ALISMA](#) (E.T. 20.04.2023).

ARSLAN, Karsu, Evde Tele Çalışan İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul, On İki Levha, 2024.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul, Vedat, 2017. (Şekil)

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Ali GÜZEL, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2007. (Sadakat Borcu)

ARSLANTAŞ, Simge, Platform Çalışması Ve Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü, İzmir Ekonomi Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: S. Alp LİMONCUOĞLU, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024.

ARSLANTÜRK, Tufan Tolga, Toplu İş Hukukunda Grev ve Lokavt, İzmir Ekonomi Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Zeynep ŞİŞLİ, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2020.

ASTARLI, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008.

ATAMUTLU, İsmet, “Genel İşlem Şartlarında Şahsî (Bireysel) Anlaşmanın Mevcudiyetini İspat Yükü”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.13, S. 1, 2018, s. 101-147.

AUGSTEN, Katrin, Mobile Arbeit-Homeoffice-Telearbeit, Frankfurt am Main, Bund-Verlag, 2021.

AYBAS, Meryem/**DÜNDAR**, Gönen/**YILMAZ**, Serap, “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Sendikacılık: İşçi ve İşveren Sendikalarının Bilişim Teknolojileri ve Sanal Sendikacılık Uygulamalarına Bakış Açısı”, Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü, C. 25, S. 76, 2014, s. 1-22.

AYDIN, Candan, Covid-19 Pandemisinde Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evden Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Pelin TUAÇ YILMAZ, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023. (Evden Çalışma)

AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan Kitabevi, 2023. (Bireysel)

AYDIN, Ufuk, “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, Legal, 2008, s. 351-376. (Tele Çalışma)

AYDIN, Ufuk, “Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 2, 2020, s. 181-214. (Covid-19)

AYDIN, Ufuk/**KUTLU**, Merve, “The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law”, KHASHFD, C. 8, S. 2, 2020, s. 261-280.

AYDINLI, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, Seçkin, 2004. (Koruma Yükümlülükleri)

AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, Demiryol İş-Eğitim Yayınları, 2001. (İşyeri ve İşletme)

AYDINÖZ, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: Sarper SÜZEK, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2014.

AYKAÇ, Hande Bahar, “Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.)**, **Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 195-238.

BACIK YAMAN, Gözde/**HOCALOĞLU**, Çiçek, “Zoom Yorgunluğu: Bir Gözden Geçirme”, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar - Current Approaches in Psychiatry, C. 3, S. 14, 2022, s. 407-413.

BAECK, Ulrich/**DEUTSCH**, Markus/**WINZER**, Thomas, Arbeitszeitgesetz Kommentar, 4. Auflage, München, C.H. Beck, 2020.

BALKIR GÜLEN, Başak, Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Nurşen CANIKLIOĞLU, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2023.

BARREIN, Anton, “Das Recht des Arbeitnehmers auf Homeoffice”, Heft 16, NZA 2022, s. 1088-1095.

BASKAN, Esra, İş Sözleşmesinin Feshinde Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi, İstanbul, Legal, 2021.

BAŞBUĞ, Aydın/**YÜCEL BODUR**, Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta, 2021.

BAŞTERZİ, Süleyman, “Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, 2010, s. 175-198.

BAYCIK, Gaye/**CİVAN**, Orhan Ersun/ **TOLU YILMAZ**, Hazal/**BOSNA**, Berrin, “Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, GSÜHFD, C. 20, S. 1, 2021, s. 713-801.

BAYCIK, Gaye/**DOĞAN**, Sevil/**DULAY YANGIN**, Dilek/**YAY**, Oğuzhan, “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 70, 2021, s.1683-1727.

BAYSAL, Ulaş, “Dijital Zamanlarda Toplu İş Sözleşmesi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.)**, **Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021. (TİS)

BAYSAL, Ulaş, “İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, s. 65-75. (İletişim Cihazları)

BAYSAL, Ulaş, “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma”, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II, **Emine Tuncay KAPLAN (Ed.)**, Ankara, Yetkin, 2022, s. 41-56. (Uzaktan Çalışma)

BECKER, Martin, Arbeitsrecht, Handbuch für die Praxis, 9. Auflage, Johannes **HEUSCHMID (Hrsg.)**, Frankfurt am Main, Bund-Verlag GmbH, 2017.

BENKERT, Daniel, Arbeitsrechtliche Aspekte einer Tätigkeit im Home-Office, NJW Spezial, Heft 10, 2019, s. 306-307.

BEYTAR, Erbil, Dijital Çalışma ve Dijital Çalışmada İşçi Hakları ve Borçları, İstanbul, On İki Levha, 2023.

BİLGİNOĞLU, Elif, “Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğruları”, Çalışma ve Toplum, C.2, S. 69, 2021, s. 1099-1146.

BİRBEN, Erhan, “Yargı Kararları Işığında Toplu Eylem Hakkı Bakımından Ölçülülük Denetimi”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.)**/**Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, Beta, 2018, s.1-30.

BLOMEYER, Wolfgang, “Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler”, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Çeşme Seminer Yayını, 1994.

BOIAROV, Sonia, “Telework and its effects in Argentina”, Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective, **Jon C. MESSENGER (Ed.)**, UK-USA, Edward Elgar, 2019.

BOZKURT, Deniz, Türk İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul, Platon Plus, 2022.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020, İstanbul, 2020, s. 145-207. (Home Office)

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, İstanbul, Vedat, 2018. (TİS)

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz/**GEMİCİ FİLİZ**, Beste, “Türk Hukukunda Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Ve Tarafların Hukuk Seçimi”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C. I, 2016, s. 593-619.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz/**SAVAŞ KUTSAL**, F. Burcu, “Uzaktan Çalışma”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2023, s. 51-78.

BRECHT, Hans-Theo, Heimarbeitsgesetz, München, Franz Vahlen, 1977.

BROCKHAGEN, Anja/**KOWITZ**, Rolf, Das Professionelle 1x1 Telearbeit, Berlin, Cornelsen, 1999.

CANBOLAT, Talat, İşçi Buluşları, İstanbul, Beta, 2007. (Buluşlar)

CANBOLAT, Talat, 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, Beta, 2013. (Düzey ve Türler)

CANBOLAT, Talat, Toplu İş Sözleşmesinin Kişiler Açısından Uygulama Alanı, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Nuri ÇELİK, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 1998.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların-Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, 2016, s. 43-78. (Kısmi Süreli)

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir

Değerlendirmesi”, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul, 20-21 Eylül 2011, s. 78-110. (Hizmet Sözleşmesi)

CANIKLIOĞLU, Nurşen, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul, On İki Levha, 23-24 Kasım 2018, s. 185-369. (Sona Erme)

CANIKLIOĞLU, Nurşen, “Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler Ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, TŞOF Plaka Matbaası, 2006, s. 643-700.

CANIKLIOĞLU, Nurşen, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 39, 2013, s. 289-316.

CANIKLIOĞLU, Nurşen, “6356 Sayılı Kanunda Grev Yasakları ve Grev Ertelemesi”, 10. Yılında 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi, **Gülsevil ALPAGUT (Ed.)/Özge YILDIZ HAKKAKUL (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha 2022, s. 399-478.

CANIKLIOĞLU, Nurşen/**ÖZKARACA**, Ercüment, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 637-664.

CANIKLIOĞLU, Nurşen/**SEÇKİN**, Muhammed Türkalp, “İş Araç ve Malzemelerinin İşçi Tarafından Temin Edilmesi ve İşveren Tarafından Ödenmesi Gereken Uygun Karşılık”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 51, 2023, s. 11-35.

CENTEL, Tankut, “Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, 2020, s.11-29.

CENTEL, Tankut, Kısmi Çalışma, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları: 106, 1992. (Kısmi Çalışma)

CENTEL, Tankut, “Türk Borçlar Kanununda İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 4, S. 24, 2011, s.15-20.

CEYLAN, Ebru, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, **M. Turgut ÖZ (Ed.)**, Ankara, Seçkin, 2023.

CISTAK, Sena, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Hediye ERGİN, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023.

CİVAN, Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 7, S.26, 2010, s. 525-573.

COLLARDIN, Marcus, Aktuelle Rechtsfragen der Telearbeit, Band 18, Berlin, Erich Schmidt, 1995.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, Commission Staff Working Paper, Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework, Brüksel, 02.07.2008, http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf (E.T. 20.04.2023).

CONZE, Peter/ **KARB**, Svenja/ **WÖLK**, Wolfgang/ **REIDEL**, Alexandra-Isabel, Personalbuch Arbeits-und Tarifrecht öffentlicher Dienst, 7. Auflage, München, C. H. Beck, 2021.

ÇAKIRLI, Onur, İş Hukuku Açısından Dijital Platform Çalışma İlişkisi, İzmir Ekonomi Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Zeynep ŞİŞLİ, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023.

ÇAM, Ulaş, Türk İş Hukukunda Grev Ertelemesi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Gülsevil ALPAGUT, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2023.

ÇAMOĞLU, Melike, 4857 sayılı İş Kanunu Uyarınca Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bahçeşehir Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: F. Burcu Savaş KUTSAL, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022.

ÇANKAYA, Yiğitcan, İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, Atılım Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: Sarper SÜZEK, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019. (Özel Yaşam)

ÇANKAYA, Yiğitcan, “Pandemi Döneminde Tele Çalışmanın İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkına Etkisi”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.)**, **Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 203-251. (Tele Çalışma)

ÇELEBİ DEMİR, Duygu, “Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, MÜHF-HAD, C. 29, S. 1, 2023, s. 596-625.

ÇELİK, Nuri, “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Sendika Üye Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişin Sorunlar”, Kamu-İş, C. 4, S. 1, 1995, s. 9-33.

ÇELİK, Nuri/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat/ **ÖZKARACA**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, İstanbul, Beta, 2023.

ÇELİK, Nuri/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, 29. Baskı, İstanbul, Beta, 2016.

ÇEMBERCİ, Mustafa, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, Olgaç Matbaası, 1985.

ÇIKAR, Şeyda, Uzaktan Çalışma Sisteminde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma, Kadir Has Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Deniz Ugan ÇATALKAYA, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023.

ÇİFTÇİ, Osman, İş Sözleşmesinde Şekil Serbestisi, İstanbul Aydın Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Fahrettin KORKMAZ, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.

ÇİL, Şahin, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri, Ankara, Yetkin, 2020.

ÇÖPOĞLU, Sevda, Tele Çalışmada İşçinin Hak ve Borçları, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Saim OCAK, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024.

DÄUBLER, Wolfgang, “Arbeits und Sozialrecht in Corona-Zeiten-deutsche Erfahrungen”, Bremen, 2021, s. 1-12,

https://www.researchgate.net/publication/354372041_Arbeits-und_Sozialrecht_in_Corona-Zeiten_-deutsche_Erfahrungen (E.T. 20.04.2023).

DÄUBLER, Wolfgang, Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Krise, Rechte und Pflichten im Ausnahmezustand, Frankfurt am Main, Bund-Verlag, 2020.

DÄUBLER, Wolfgang, Internet und Arbeitsrecht, 4. Auflage, Frankfurt am Main, Bund-Verlag, 2013.

DÄUBLER, Wolfgang, “Working People in Germany”, Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 21:77, 1999-2000, s.77-98. (Working People)

Deloitte, **İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak**, Nisan 2020,

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf>

(E.T. 20.04.2023).

DEMİR, Kübra, “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 3, 2021, s. 2501-2543. (İSG)

DEMİR, Zeynep, Sağlık Çalışanları Açısından Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında Koronavirüsün (Covid-19) Meslek Hastalığı Kapsamında Değerlendirilmesi, İzmir Bakırçay Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Asiye ŞAHİN EMİR, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022. (Koronavirüs)

DEMİREZEN, Esra Ceren, Çalışma Sürelerinde Esneklik, İstanbul Kültür Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Turhan ESENER, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2018.

DENİZLİ ÖZTÜRK, Banu, Türk İş Kanunu’nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Tele Çalışma, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, Sivas, Danışman: Utku ERDAYI, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017.

DERELİ, Toker, “Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar”, Basisen Dergisi, 1997.

Di MARTINO, Vittorio/**WIRTH**, Linda, “Telework: A new way of working and living”, International Labour Review, Vol. 129, 1990, s. 529-554.

DINGEL, Jonathan I./**NEIMAN**, Brent, “How Many Jobs Can be Done at Home?”, White Paper, Chicago, Becker Friedman Institute for Economics at the University of Chicago, 2020,

https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf (E.T. 06.05.2022).

DOĞAN, Sevil, İş Hukukunda İşçinin ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması, Ankara, Seçkin, 2022. (Uyum)

DOĞAN, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Ankara, Seçkin, 2016. (Bağımlılık)

DOĞAN, Sevil, “Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılamama Hakkı”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 109-144. (Ulaşılamama Hakkı)

DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, Legal, 2007. (İşyeri ve İşletme)

DOĞAN YENİSEY, Kübra, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 11, 2006, s. 64-82. (Eşitlik İlkesi)

DOĞAN YENİSEY, Kübra, “Sözleşme ile Getirilen Yan İş Yasağı ve Geçerliliği Sorunu”, Prof. Dr. Savaş TAŞKENT’e Armağan, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 365-387. (Yan İş Yasağı)

DOĞAN YENİSEY, Kübra, “Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 160-189. (Değişen Yapı)

DULAY, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi, 2016.

DULAY YANGIN, Dilek, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire’nin İşçilerin Gizli Kamera ile İzlenmesine İlişkin 17 Ekim 2019 Tarihli Lopez Rıbalda ve Diğerleri Kararı’nın Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 66, 2020, s. 1703-1728.

DULAY YANGIN, Dilek, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, 2016, s. 148-171. (Uzaktan Çalışma)

DULAY YANGIN, Dilek, “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, **Tankut CENTEL (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2018, s. 221-260. (Tele Çalışma)

DULAY YANGIN, Dilek, “Grev Ertelemesine İlişkin Yasal Değişikliklerin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum Sorunu”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.)/Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, Beta, 2018, s. 247-271.

DURSUN, Yonca, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, Ankara, Seçkin, 2021.

DURSUN ATEŞ, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara, Seçkin, 2019.

EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, 4. Baskı, İstanbul, On İki Levha, 2022. (Toplu İş)

EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul, Yılmaz Ajans, 1996. (Düzenleme Yetkisi)

EKMEKÇİ, Ömer/**KORKUSUZ**, M. Refik/**UĞUR**, Ömer, Turkish Collective Labour Law, İstanbul, On İki Levha, 2021.

EKMEKÇİ, Ömer/**KÖME AKPULAT**, Ayşe/**AKDENİZ**, Ayşe Ledün, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha, 2022.

EKMEKÇİ, Ömer/**YİĞİT**, Esra, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, On İki Levha, 2022.

ELBİR, Nazlı, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 27, S. 1, 2021, s. 798-824.

EMİRMAHMUTOĞLU, Melike, Esneklik Açısından Evde Çalışma İlişkileri, Bahçeşehir Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: A. Can TUNCAY, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015.

ENGİN, Murat, İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, İstanbul, Beta, 2012. (Sosyal Diyalog)

ENGİN, Murat, “Türk İş Hukukunda Yeni İstihdam Türleri ve İşin Düzenlenmesinde Esneklik (Özellikle Ödünç İş İlişkisi ve Evde Çalışma)”, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 117-147.

ENGİN, Murat, “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, 2000, s. 269-287.

ERAFŞAR, Rabia Büşra, “Türk İş Hukukunda Evden Çalışma”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Y. 7, S. 1, 2022, s. 279-317. (Evden Çalışma)

ERAFŞAR, Rabia Büşra, Bireysel İş Hukukunda Yeni Normal Çalışma Modeli: Evde Çalışma, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: İbrahim AYDINLI, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023. (Evde Çalışma)

ERDAL, Ecem, Uzaktan Çalışmada İşçinin Özel Hayatının Korunması, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir, Danışman: Zeynep ŞİŞLİ, 2024.

ERDAYI, A. Utku, “İş Yeri Dışında Bir Esnek Çalışma Modeli Olarak Ev Eksenli Tele Çalışma: Beklentiler ve Sorunlu Alanlar”, Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 22, S. 41, 2021, s. 1211-1246.

ERDEM, Hasan, “Soru-Cevap”, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, **Gülsevil ALPAGUT (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2020, s. 129-143. (Soru-Cevap)

ERDEM, Ziya, Tele Çalışma, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2004. (Tele Çalışma)

ERDOĞAN, Canan, “Ulaşılama Hakkı”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi, Saim OCAK (Ed.), Ankara, Adalet, 2023, s. 79-104.

ERDOĞDU, Ayşe İrem, Social Marketing of Post-Pandemic Teleworking to Improve the Well-being of White-collar workers in İstanbul, ODTÜ SBE, Ankara, Danışman: Forrest WATSON, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2021.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 10. Baskı, Ankara, Yetkin, 2022.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara, AÜHF Yayınları No: 344, 1974.

ERGÜNEŞ EMRAĞ, Seda, “4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 13, S. 51, 2016, s.1413-1443.

ERKAN ŞAHİN, Duygu, Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları, İstanbul, Legal, 2022.

ERKANLI BAŞBÜYÜK, Betül, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı”, MÜHF-HAD, C. 29, S. 1, 2023, s. 656-678.

EROL, Abdullah, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Ankara, Seçkin, 2020.

ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, Seçkin, 2002.

ESENER, Turhan/**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz, Sendika Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, Vedat, 2017.

ESENER, Turhan/**DEMİR**, Ender, Toplu İş Hukuku, İstanbul, Vedat, 2019.

ETUC interpretation guide,

https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf (E.T. 20.04.2023).

EUROFOUND 2017, Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work, Joint ILO-Eurofound Research Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union,

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf (E.T. 20.04.2023).

EUROFOUND 2020, Living, working and Covid-19,

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf (E.T. 20.04.2023).

eWORK 2000, Status Report on New Ways to Work in the Information Society,

<https://www.yumpu.com/en/document/read/47895340/ework-2000-european-telework-week> (E.T. 20.04.2023).

EYRENCİ, Öner, “Tele Çalışma ve İş Hukuku”, İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 2, Nisan-Haziran 1991, s. 199-209. (Tele Çalışma)

EYRENCİ, Öner, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Çeşme Seminer Yayını, 1994, s. 159-173. (Esnekleştirme)

EYRENCİ, Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul, Mozaik, 1989.

EYRENCİ, Öner/**BAKIRCI**, Kadriye, Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul, İTO Yayınları, 2000.

EYRENCİ, Öner/**TAŞKENT**, Savaş/**ULUCAN**, Devrim/**BASKAN**, Esra, İş Hukuku, İstanbul, Beta, 2020.

FAAS, Thomas, Computerrechts-Handbuch, Informationstechnologie in der Rechts- und Wirtschaftspraxis, 37. Ergänzungslieferung, **Jürgen TAEGER (Hrsg.)**, **Jan POHLE (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2022.

FIRAT, Ceren, Basın İş Hukukunda Uzaktan Çalışma ve Dijitalleşme, Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: İftar URHANOĞLU, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022.

FIORTIO, Jack/**JARLEY**, Paul/**DELANEY**, John Thomas/**KOLODINSKY**, Robert W., “Unions and Information Technology: From Luddites to Cyberunions?”, Labor Studies Journal, 24 (4), 2000, s. 3-34.

FISCHER, Ulrich, Tele-Heimarbeit und Schutz der Arbeitskräfte, Zur kritischen Einschätzung einer flexiblen Beschäftigungsform München-Mering, Rainer Hampf, 1991.

FUHLROTT, Michael/**FISCHER**, Katharina, “Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2020, s. 345-350.

GARCIA, Bárbara Torres, “Spain’s Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and Weaknesses”, s. 41-61, http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/999 (E.T. 20.04.2023).

GAREIS, Karsten, “The Intensity of Telework in 2002 in the EU, Switzerland and the USA”, s. 1-14, [http://sibis-eu.org/files/badajoz\(gareis\).pdf](http://sibis-eu.org/files/badajoz(gareis).pdf) (E.T. 20.04.2023).

GEMİCİ FİLİZ, Beste, Türk İş Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Geçersizliği, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Danışman: Nurşen CANIKLIOĞLU, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2024.

GERÇEK, Sevcan Günsu, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Arzu ARSLAN ERTÜRK, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024.

GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS (2021), The Business Case For Remote Work For Employers, Employees, Environment and Society,

<https://globalworkplaceanalytics.com/wp-content/uploads/edd/2021/01/The-Business-Case-for-Remote-Work-2021-Report-Final-Web-1.pdf> (E.T. 20. 04.2023).

GODEHARDT, Birgit, Telearbeit: Rahmenbedingungen und Potentiale, Opladen, Westdeutscher, 1994.

GÖKTÜRK, Mustafa, “Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri”, Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, S. 12, Y. 9, 2007, s. 207-220.

GÖRMÜŞ, Ayhan, “Kovid-19 Pandemisi Döneminde Sosyal Mesafeli Çalışma Biçimi: Tele-çalışma”, Turkish Studies, C. 15, S. 4, s.481-496.

GÖRÜCÜ, İbrahim, “Tele Çalışma (Evde Çalışma)”, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar, Ankara, 2018, s. 285-306.

GRAFE, Bernhard, Die Telearbeit, Universität Gießen, 1991.

GRAY, Mike/**HODSON**, Noel/**GORDON**, Gil, Teleworking Explained, England, John Wiley & Sons Ltd. 1995.

GROBYS, Marcel, “Home-Office: Neue Vergütungsfälle für Arbeitgeber”, NJW-Spezial, Heft 2, 2004.

GÜÇLÜ, Hamide Merve, “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 21, S. 81, 2024, s. 85-118.

GÜDER, Cansu, İşçinin Başka İş Yapma Yasağı, Bahçeşehir Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Ramazan DURGUT, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.

GÜLMEZ, Mesut, “Sendikal Hakların Bölünmezliği: Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 26, 2010, s. 9-50.

GÜLVER, Ender, “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”, İÜHFM, C. 72, S. 2, 2014, s. 103-122.

GÜNAY, Arkın, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal, 2018.

GÜNEŞ, Volkan, “Güvene Dayalı Çalışma Süresi (Vertrauensarbeitszeit)”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 23, S. 4, 2019, s. 248-275.

GÜNEY ERDOĞMUŞ, Kübra, Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Kazası İle Meslek Hastalığı Açısından Hukuki Sorumluluğu Ve İşveren Sorumluluk Sigortası, İstanbul, On İki Levha, 2024.

GÜNTHER, Jens/**BÖGLMÜLLER**, Matthias, Covid-19 Pandemie und Home-Office, ArbR Aktuell, 2020, Heft 8, s. 186-188.

GÜRKAN, Elif Seda, İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Nurşen CANIKLIOĞLU, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2021.

GÜVEN, Kıvanç, Uzaktan Çalışma Sözleşmesi, Başkent Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: Mustafa KILIÇOĞLU, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024.

GÜZEL, Ali, “Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN’a Armağan, Ankara 1997, s. 83-126.

GÜZEL, Ali/**OKUR**, Ali Rıza/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta, 2021.

GÜZEL, Ali/**UGAN ÇATALKAYA**, Deniz, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında Ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, MÜHFAD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, Özel Sayı 2014, s.17-66.

HADDON, Leslie/**BRYNIN**, Malcolm, “The Character of Telework and the Characteristics of Teleworkers”, New Technology, Work and Employment, Vol. 20, No. 1, 2005, s. 1-22.

HAHN, Claudia, “Telearbeit und Home-Office im öffentlichen Dienst”, öAT, Heft 10, 2018, s. 202-205.

HAMMERMAN, Andrea/**STETTES**, Oliver, “Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa, Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015”, bkz.

https://www.econstor.eu/bitstream/10419/175019/1/IW-Trends_2017-03-01.pdf

(E.T. 14.07.2023)

HEENEN, Norbert, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2, 3. Auflage, **Reinhard RICHARDI (Hrsg.)**, **Otfried WLOTZKE (Hrsg.)**, **Hellmut WIBMANN (Hrsg.)**, **Hartmut OETKER (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2009.

HEINKEL, Ronny, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht II, Band 2, 5. Auflage, **Heinrich KIEL (Hrsg.)**, **Stefan LUNK (Hrsg.)**, **Hartmut OETKER (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2021.

HEKİMLER, Alpay, “Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme”, Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, **Alpay HEKİMLER (Ed.)**, İstanbul, Legal, 2021, s. 215-259. (Home Office)

HEKİMLER, Alpay, “Home Office Uygulaması ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Hakkında Genel Bir Değerlendirme”, İktisat ve Toplum, S. 127, 2021, s. 102-107. (Değerlendirme)

HEKİMLER, Alpay, “Kişisel Verilerim Korunmasının İş Hukukundaki Yansımaları”, Muhtelif Yönleriyle Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, **Kemal ŞENOCAK (Ed.)**, Ankara, Yetkin, 2022, s. 621-669. (Kişisel Veriler)

HİSLİ, Merve Ezgi, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, İstanbul, Platon, 2021.

HOELAND, Armin, “A Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes: National Report on Germany”, Comparative Labour Law and Policy Journal, Vol. 24, 2002, s. 147-176.

HOFMANN, Felix, “Arbeitsschutzrechtliche Erfordernisse bei Telearbeit und Mobiler Arbeit im Vergleich”, Heft 6, ARP 2022, s. 162-166.

HUECK, Götz, “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, Çev. Öner EYRENCİ, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Çeşme Seminer Yayını, 1994, s.103-128.

İKİZLER, Murat, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012.

ILLEGEMS, Viviane/**VERBEKE**, Alain, Moving Towards the Virtual Workplace: Managerial and Societal Perspectives on Telework, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2003.

ILO (2016), Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf (E.T. 20.04.2023).

ILO (2020), Telework, Online training series International and EU Labour Standards Background paper,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753334.pdf (E.T. 20.04.2023).

ILO (2020), Policy Brief, “Working from Home: Estimating the worldwide potential”,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf (E.T. 20.04.2022).

ILO (2020), Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf (E.T. 20.04.2023).

ILO (2020), Teleworking during the Covid-19 pandemic and beyond, A Practical Guide,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf (E.T. 20.04.2023).

ILO (2021), Working From Home, From Invisibility to Decent Work, Geneva,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf (E.T.20.04.2023).

İNCENACAR, Tuğba, “Tele Çalışma ve Ortaya Çıkan Sorunların Çalışanlar Üzerindeki Etkisi”, 3rd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, Lefkoşa, 2019, s. 839-849.

İNCİROĞLU, Lütfi, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, 2. Baskı, Ankara, Legal, 2020.

İŞÇİ, Bülent Ferat, Meslek Hastalığının Tanımı ve Tespiti, Akdeniz Üniversitesi SBE, Antalya, Danışman: Şebnem GÖKÇEOĞLU BALCI, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2016.

JÄCKEL, Michael/**RÖVEKAMP**, Christoph, Alternierende Telearbeit, Akzeptanz und Perspektiven einer neuen Form der Arbeitorganisation, Wiesbaden, Westdeutscher, 2001.

JACKSON, Paul J. (Ed.) /**van der WIELEN**, Jos M. (Ed.), Teleworking: International Perspectives From Telecommuting to the Virtual Organisation, London-New York, Routledge, 1998.

JOUSSEN, Jacob, BeckOK (Beck’scher Online-Kommentar) Arbeitsrecht, 70. Edition, **Christian Rolfs (Hrsg.)**, **Richard Giesen (Hrsg.)**, **Miriam Meßling (Hrsg.)**, **Peter Udsching (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2023.

KABAKCI, Mahmut, Grev ve Lokavt, İstanbul, EMO, 2004. (Grev ve Lokavt)

KABAKCI, Mahmut, “Grev Yasakları ve Temel Hizmet Kavramı (Karar İncelemesi)”, Kamu-İş Dergisi, C. 7, S. 3, 2004, s. 1-15.

KABAKCI, Mahmut, “Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Teklik İlkesine Etkileri”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukukuna Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.)**, **Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 451-478.

KANDEMİR, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul, Legal, 2011. (Tele Çalışma)

KANDEMİR, Murat, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2014, s.143-166. (Evde Hizmet)

KANDEMİR, Murat, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 39, 2013, s. 167-214.

KANDEMİR, Murat, “Yeni Teknolojiler ve İş Sağlığı”, İÜHFM, C. 74, S.2, 2016, s. 481-500. (Yeni Teknolojiler)

KAPPUS, Mathias, Rechtsfragen der Telearbeit, Heidelberg, Decker&C. F. Müller, 1986.

KARA, Serenay, Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Ankara, Seçkin, 2022.

KARAÇÖP, Eda, “Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma”, İzmir Barosu Bülteni, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, 2020, s.14-24.

KARADEMİR, Artür, İş Güvencesinde Son Çare İlkesi, Ankara, Seçkin, 2021.

KAUMANN, Anne, Telearbeit im Internationalen Privatrecht, Band 2, Hamburg, Dr. Kovac, 2004.

KAYIRGAN, Hasan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 459-478.

KILIAN, Wolfgang/**BORSUM**, Wolfgang/**HOFFMEISTER**, Uwe, Telearbeit und Arbeitsrecht; Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und

Sozialordnung, Institut für Rechtsinformatik (IRI) der Universität Hannover, 1986.
(Forschungsbericht)

KILIAN, Wolfgang/**BORSUM**, Wolfgang/**HOFFMEISTER**, Uwe, “Telearbeit und Arbeitsrecht”, NZA 1987, s. 401-408. (Telearbeit)

KILIÇ, Gözdenur, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 15, S. 164, 2020, s. 805-819.

KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Hukukunda Esneklik, Ankara, Bilge Yayınevi, 2021.

KILIÇOĞLU, Mustafa, “Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 67, 2020, s. 2405-2440.

KILZ, Gerhard/**REH**, Dirk A., Einführung in die Telearbeit: Ökonomische, rechtliche und soziale Aspekte, Berlin, Berlin Verlag, 1997.

KLOCKE, Daniel /**HOPPE**, Sophia, “Der Anspruch auf essenzielle Arbeitsmittel”, Heft 10, NZA-RR 2022, s. 515-519.

KOCH, Ulrich, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Band 51, 23. Auflage, **Rudi MÜLLER-GLÖGE (Hrsg.)**, **Ulrich PREIS (Hrsg.)**, **Ingrid SCHMIDT (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2023.

KOÇ, Yıldırım, Eve İş Verme, Ankara, Türk-İş Eğitim Yayınları No. 63, 2001.

KOÇ TANGÜN, Sedef, “Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV, **Kübra DOĞAN YENİSEY (Ed.)**, **Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 265-288.

KOLLMER, Norbert, “Das Recht der Tele-und Mobilen Arbeit im Lichte des Arbeitsschutzes 4.0”, Heft 8, NJW 2023, s. 473-480.

KORKMAZ, Fahrettin/**ALP**, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Seçkin, 2019.

KRIEGER, Steffen/**RUDNIK**, Tanja/**POVEDANO PERAMATO**, Alberto, Homeoffice und Mobileoffice in der Corona-Krise, NZA, 8/2020, s. 473-480.

KUBAN, Arzu, “Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, “Prof. Dr. Kemal Oğuzman Anısına”, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, 1997.

KURNAZ, Zeliha İrem, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Maltepe Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Ş. Esra BASKAN, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2020.

KURŞUN, Ufuk Can, Genel Hizmet Sözleşmesi ve İşçinin Borçları, Doğu Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Sera Reyhani YÜKSEL, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2021.

KURT, Resul, 250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021.

KUTLU, Melis, Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmelerine Etkileri, İstanbul, On İki Levha, 2019. (Çalışma İzinleri)

KUTLU, Melis, “4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından İşyeri Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 195-196, 2020, s.1697-1748. (İşyeri Devri)

KUTLU, Merve/UÇAR, Ali, “Tarafların Hak ve Borçları Kapsamında Koronavirüs Pandemisinde Uzaktan Çalışma”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, **Kübra Doğan YENİSEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2022.

KÜÇÜK, Doğukan, Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları, Ankara, Adalet, 2023.

LEHDER, Günter, Taschenbuch Arbeitssicherheit, 12. Auflage, Berlin, Erich Schmidt, 2011.

LENK, Thomas, Telearbeit, Möglichkeiten und Grenzen einer telekommunikativen Dezentralisierung von betrieblichen Arbeitsplätzen, Berlin, Duncker & Humblot, 1989.

LIEDTKE, Werner, Computerrechts-Handbuch, 30. Ergänzungslieferung, **Wolfgang KILIAN (Hrsg.), Benno HEUSSEN (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2011.

MANAV ÖZDEMİR, Eda, “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, 2020, s. 126-157. (Covid-19)

MANAV ÖZDEMİR, Eda, “İş Mücadelesi ve İş Mücadelesi Araçlarının Kullanımında Uygulanması Gereken Temel İlkeler”, Prof. Dr. Savaş TAŞKENT’e Armağan, İstanbul, On İki Levha, 2019, s. 709-752. (İş Mücadelesi)

MANN, Sandi & **HOLDSWORTH**, Lynn, “The Psychological Impact of Teleworking: Stress, emotions and health”, New Technology, Work and Employment, V. 18, N. 3, 2003, s. 196-211,

https://www.researchgate.net/publication/229525709_The_Psychological_Impact_of_Teleworking_Stress_Emotions_and_Health (E.T. 22.08.2023).

MARICA, Mihaela-Emilia, “Homeworking/Teleworking. Atypical forms of employment: between usefulness and precariousness”, Juridical Tribune, Issue 1, Vol. 8, 2018, s. 73-85.

MARTINS, David Carvalho, “The New Telework Regime in Portugal: 50 Questions & Answers”, <https://www.littler.com/publication-press/publication/new-telework-regime-portugal-50-questions-answers> (E.T. 20.04.2023).

MENTEŞOĞLU, Mustafa Mert, Covid-19 Öncesi ve Sonrası Dönemde Uzaktan Çalışma, Karabük Üniversitesi SBE, Karabük, Danışman: İlyas HAŞİMOĞLU, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023.

MİRCAN, Hasan, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, KTO Karatay Üniversitesi SBE, Konya, Danışman: Yalçın BOSTANCI, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin, İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2011.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion, 2024.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Lykeion, 2021.

MOORCROFT, Sheila/**BENNETT**, Valerie, European Guide to Teleworking: A framework for action, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995,

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/87835711-e0c4-41a5-b980-3b945345622f> (E.T. 06.05.2022).

MÜLLER, Elke Luise, “Ein Recht auf Home-Office?”, öAT, Heft 3, 2021, s. 45-48.

MYLTYKBAYEVA, Arailym, Kazak ve Türk İş Hukuku Çerçevesinde Tele Çalışmanın Düzenlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Sezgi ÖKTEM SONGU, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2014. (Ferdi İş)

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, Beta, 2016. (Toplu İş)

OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. 1, 3. Baskı, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1984.

OKUR, Ali Rıza, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, Kamu İş, C. 7, S. 3, 2004, s. 1-22.

OKUR, Zeki, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, İstanbul, Legal, 2013. (Elektronik Gözetleme)

OTTEN, August Wilhelm, Heim und Telearbeit: Kommentar zum HAG und heimarbeitsrelevanten Normen sowie Erläuterungen zur Telearbeit, München, C. H. Beck, 1996.

ÖKTEM SONGU, Sezgi, Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, Danışman: Polat SOYER, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007.

ÖLÇER, Ferit, “Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, Öneri Dergisi, C. 6, S. 22, 2004, s.145-165.

ÖNCÜ, Tuncer, Uzaktan Çalışma, Ankara, Adalet, 2023.

ÖZDEMİR, Erdem, “İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkinine Etkileri Üzerine”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 3, S. 10, Haziran 2008, s. 13-24. (Yeni Teknoloji)

ÖZDEMİR, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul, Vedat, 2020. (İSG)

ÖZDEMİR, Erdem, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, C. 35, S. 3, 2021, s. 8-41. (Tele-Çalışma)

ÖZDEMİR, Olgu, “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, UAÜHFD, C. 4, S. 8, 2016, s. 81-99. (Uzaktan Çalışma)

ÖZER, Hatice Duygu, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 12, 2018, s. 193-226. (İSG)

ÖZER, Hatice Duygu, “Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?” Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 14, 2007, s. 143-155. (Çalışma Saatleri)

ÖZER, Zerrin, Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Mustafa AYKAÇ, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006. (Esnekleştirme)

ÖZER TURAN, Başak, Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye’de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Selmin KAŞKA, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.

ÖZKAN, Zeynep Aslı, İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, İstanbul, On İki Levha, 2019.

ÖZKAN KOÇ, Sema Deniz, İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, Ankara, Adalet, 2022.

ÖZKARACA, Ercüment, Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul, Beta, 2014.

ÖZTÜRK İNAL, Beyza, Uzaktan Çalışma, İstanbul, Platon Plus, 2022.

ÖZVERİ, Murat, “Covid-19 Pandemisinde Çalışma Rejimi”, TTB Covid-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu, s. 485-509,

https://www.ttb.org.tr/kutuphane/covid19-rapor_6/covid19-rapor_6_Part59.pdf (E.T. 20.04.2023).

ÖZVERİ, Murat, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, İstanbul, Birleşik Metal İş Yayınları, 2012.

PEHLİVAN, Metin, “Uzaktan Çalışma”, Dijital İş Hukuku Uygulamaları, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2024, s. 241-269.

PFARR, Heide M./**DRÜKE**, Helmut, Rechtsprobleme der Telearbeit, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 1989.

PİNHAS, Mordo Murat, Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, 2007.

PLETKE, Matthias/**SCHRADER**, Peter/**SIEBERT**, Jens/**THOMS**, Tina/**KLAGGES**, Rhea-Christina/**TEUBERT**, René, Rechtshandbuch Flexible Arbeit, Flexible Beschäftigungsverhältnisse, Personalanpassung, Vergütungssysteme, Arbeitszeitmodelle, Aufgabenänderung, 2. Auflage, München, C.H. Beck, 2022.

PREIS, Ulrich, Der Arbeitsvertrag, Handbuch der Vertragsgestaltung, 5. Auflage, Köln, Otto Schmidt, 2015.

RICHARDI, Reinhard/**BAYREUTHER**, Frank, Kollektives Arbeitsrecht, 3. Auflage, München, Franz Vahlen, 2016.

RICHARDI, Reinhard/**MASCHMANN**, Frank, Beck’sche Kommentare zum Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 17. Auflage, **Reinhard RICHARDI (Hrsg.)**, München, C. H. Beck, 2022.

RÜCKER, Susanne, Münchener Vertragshandbuch, Band 6. Bürgerliches Recht II, 8. Auflage, **Sebastian HERRLER (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2020.

SAGAN, Adam/**BROCKFELD**, Marius, “Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie”, NJW 2020, s. 1112-1117.

SAĞLAM, Nazlı, “İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada “Teknostres” Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 1, 2022, s. 215-241.

SANZ de MIGUEL, Pablo/**CAPRILE**, Maria/**ARSANZ**, Juan, Regulating Telework in a post-COVID-19 Europe, European Agency for Safety and health at Work,

<https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf> (E.T. 20.04.2023).

SAVAŞ KUTSAL, Burcu/**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz, “Covid-19 Pandemisinin Türk Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Güncel Değerlendirilmesi”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. Fatih UŞAN’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, Y. 7, S. 2, 2022- s. 1473-1510.

SCHAUB, Günther, “Heim und Telearbeit sowie bei Dritten beschäftigte Arbeitnehmer im Referenten-und Regierungsentwurf zum BetrVG”, NZA 2001, s. 364-366.

SCHMIDT, Klaus/**KOBERSKI**, Wolfgang/**TIEMANN**, Barbara/**WASCHER**, Angelika, Heimarbeitsgesetz, 4. Auflage, München, C.H. Becks’sche, 1998.

SECUNDA, Paul M, “The Employee Right to Disconnect”, Notre Dame Journal of International&Comperative Law, Vol. 9, Issue 1, Art. 2, 2019, s. 1-39.

SEÇKİN, Muhammed Türkalp, İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama ve Giderlere Katlanma Borcu, Ankara, Seçkin, 2024.

SEGER, Mario, Alternierende Telearbeit-Flexible Grenzen, Charakter, Konditionen und Effekte eines modernisierenden Arbeitszeitmodells, Darmstadt, 2005, <https://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/535/1/ATFG2005.pdf> (E.T. 20.04.2023).

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 12. Baskı, Ankara, Yetkin, 2022.

SEVGİ, Emre, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Ömer EKMEKÇİ, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2014.

SEVİMLİ, Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, Legal, 2006. (Özel Yaşam)

SEVİMLİ, Ahmet, “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, Çimento İşveren Dergisi, C. 17, S. 2, 2003, s. 11-26. (Şekil)

- SHIPSIDE**, Steve, Flexible and Virtual Working, UK, John Wiley and Sons, 2002.
- SOYSAL**, Tamer, “Tele Çalışma”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 3, S. 9, 2006, s. 133-165.
- SÖZER**, Ali Nazım, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2021.
- SPINNER**, Günter, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 9. Auflage, Band 5, **Franz Jürgen SÄCKER (Hrsg.)**, **Roland RIXECKER (Hrsg.)**, **Hartmut OETKER (Hrsg.)**, **Bettina LIMPERG (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2023.
- SPRINGER**, Stephanie, Virtuelle Wanderarbeit-Das Internationale Arbeits-und Sozialversicherungsrecht der grenzüberschreitenden Telearbeit, Band 25, Darmstadt, S. Toeche-Mittler Verlag, 2002.
- STIFTUNG, Wüstenrot (Hrsg.)**, Telearbeit in der postindustriellen Gesellschaft, Stuttgart, W. Kohlhammer, 2000.
- SUR**, Melda, Grev Kavramı: Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1987. (Grev)
- SUR**, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2022. (Toplu İlişkiler)
- SUR**, Melda, “Le monde du travail face au Covid en Turquie”, Revue De Droit Comparé Du Travail Et De La Sécurité Sociale, Vol. 3, 2020, s. 226-229, <https://journals.openedition.org/rdctss/1042> (E.T. 22.08.2023). (Covid)
- SÜMER**, Halûk Hâdi, İş Hukuku, 27. Baskı, Ankara, Seçkin, 2024.
- SÜREL ERDEM**, Gülşah, Mimari Proje Üretim Süreci Belge ve İçerik Yönetiminde Enformasyon Teknolojileri Kullanımı, İstanbul Teknik Üniversitesi FBE, İstanbul, Danışman: Hakan YAMAN, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010.
- SÜZEK**, Sarper/**BAŞTERZİ**, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Beta, 2024.
- SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, Beta, 2021.
- SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, 12. Baskı, İstanbul, Beta, 2016.

SÜZEK, Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, İÜHFM, C. 72, S. 2, 2014, s. 457-467 (Rekabet Yasağı)

ŞAHİN, Barış, Bireysel İş Hukuku Açısından Bilgi İşçileri, Ankara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Danışman: Levent AKIN, 2016.

ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Hukuku, İstanbul, On İki Levha, 2020.

ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. Baskı, İstanbul, Beta, 2024.

ŞAKAR, Müjdat/**ERKAN ŞAHİN**, Duygu, “Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 11, S. 2, 2021, s. 249-267.

ŞANLI, Can, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Danışman: Mehmet Halis KARAMAN, 2023.

ŞEN, Elif, “Evde Hizmet Sözleşmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Y. 5, S. 10, 2017, s. 475-505.

ŞENKAL, Abdulkadir, “İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı)”, Çimento İşveren Dergisi, C. 17, S. 1, 2003, s. 30-44.

ŞERMET, Begüm, “İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 123-124, 2014, s. 139-169.

TAN, Gizem, Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Başkent Üniversitesi SBE, Ankara, Danışman: Emine TUNCAY KAPLAN, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007.

TARMAN, Zeynep, “Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk”, AÜHFD, C. 59, S. 3, 2010, s. 531-550.

TEKERGÜL, Mehmet, İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları, Kadir Has Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Erdem ÖZDEMİR, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010.

TERZİOĞLU, Ahmet/**KAHRAMAN USTA**, Hülya, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 18, S. 72, 2021, 1513-1541.

TOKOL, Aysen, “Covid-19 Salgını Tele Çalışma İçin Bir Dönüm Noktası Mı?”, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S. 19, 2021, s. 1-23. (Covid-19)

TOKOL, Aysen, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 8. Baskı, Bursa, Dora, 2019. (Endüstri İlişkileri)

TOKOL, Aysen, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 5, S. 1, 2003, www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003 (E.T. 12.08.2021). (Tele Çalışma)

TOLU YILMAZ, Hazal, Dijital Platform Çalışanlarının Hukuki Statüsü (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından), İstanbul, On İki Levha, 2023.

TOMBAŞ, Safiye Saliha, Yeni İstihdam Yöntemleriyle Çalışanların Sigortalılığı, Ankara, Yetkin, 2022.

TOPRAK, Bilâl, -KVKK ve GVTK Açısından-İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara, Yetkin, 2021.

TOSUN, Tarık Gökhan, İşçinin Özel Hayatının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, Danışman: Nurşen CANIKLIOĞLU, 2024.

TUNCA, Merda Elvan, “İşçinin Ulaşılamama Hakkı”, Dijital İş Hukuku Uygulamaları, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2024, s. 271-306.

TUNCAY, Aziz Can, “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos 2001, s. 13-36. (Hizmet Akdi)

TUNCAY, Aziz Can, “İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü”, Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı, II. Cilt, İstanbul, Beta, 2001, s. 1403-1087.

TUNCAY, Aziz Can, “Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 18, S. 69, 2021, s. 23-52. (Evden Çalışma)

TUNCAY, Aziz Can/**EKMEKÇİ**, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Baskı, İstanbul, Beta, 2021.

TUNCAY, Aziz Can/**SAVAŞ KUTSAL**, Burcu/**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz, Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul, Beta, 2023.

TUNÇ, Yusuf Erdem, Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları, Ankara, Yetkin, 2022.

TUNÇOMAĞ, Kenan/**CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, İstanbul, Beta, 2022.

TURAN, Bülent, Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 sayılı İş Kanununa Yansımaları, Onsekiz Mart Üniversitesi SBE, Çanakkale, Danışman: Mahir GÜMÜŞ, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2005.

TURAN, Ercan/**PAKİN AKIN**, Ebru, “Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği Üzerine Değerlendirmeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 4, S. 12, Aralık 2008, s. 187-199.

TURNA, Fatma, ABD Modeliyle Karşılaştırmalı Olarak Vergi Hukukunda Evden Çalışma, Ankara, Seçkin, 2021.

UÇAROL, Fatma Bengü, İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi, Ankara, Seçkin, 2017.

UGAN ÇATALKAYA, Deniz, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı”, Çalışma ve Toplum, C. 2, S. 69, 2021, s. 859-898.

UGAN ÇATALKAYA, Deniz: İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul, Beta, 2019.

UGAN ÇATALKAYA, Deniz, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama Hakkı”, İÜHFM, C. 74, 2016, s. 733-751. (Ulaşılabilir Olmama)

UGAN ÇATALKAYA, Deniz, “Pandemi (Covid-19) Sürecinde Evden Çalışma: İşçinin İş Yaşamı-Özel Yaşam Dengesi; Sosyal Temastan Uzak ancak Sürekli Ulaşılabilir Olma Çelişkisi Üzerine Düşünceler”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, **Kübra Doğan YENİSEY (Ed.)**, **Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 120-176. (Evden Çalışma)

ULUCAN, Devrim, “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı”, DEÜHFD, C. 9, Özel Sayı, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan, 2007, s. 177-188.

ULUSAN, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu: Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları No:72, 1990.

ULUSOY, Muharrem Emre, Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, Ankara, Adalet, 2023.

URHANOĞLU, İhtar, “İşçinin Çalışma Hayatının İzlenmesi”, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II, **Emine Tuncay KAPLAN (Ed.)**, Ankara, Yetkin, 2022, s. 31-39

UŞAN, Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Seçkin, 2024. (İş)

UŞAN, Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), Ankara, Seçkin, 2003. (İş Sırrı)

ÜNAL ADINIR, Canan, İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha, 2023.

ÜNAL ADINIR, Canan, “Tele Çalışmada Verilerin Korunması”, Muhtelif Yönleriyle Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, **Kemal ŞENOCAK (Ed.)**, Ankara, Yetkin, 2022, s. 955-1000. (Tele Çalışma)

ÜNAL, Ömer/**TEMİZ**, Hasan Ejder, “Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği”, Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 72, 2022, s. 167-206.

ÜNER, Büşra Gizem, “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 25/26, 2022, s. 105-146.

VOGELSANG, Hinrich, Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 19. Auflage, München, C.H. Beck, 2021.

WANIOREK, Gabriele, Gestaltungsformen der Teleheimarbeit, (Schriften zum Sozial und Arbeitsrecht), Band 97, Berlin, Duncker&Humblot, 1989.

WANK, Rolf, Arbeitnehmer und Selbstständige, München, C.H. Beckh'sche, 1988. (Arbeitnehmer)

WANK, Rolf, "Telearbeit", NZA 1999, s. 225-235. (Telearbeit)

WEDDE, Peter, "Aktuelle Rechtsfragen der Telearbeit", NJW 1999, s. 527-535. (Aktuelle Rechtsfragen)

WEDDE, Peter, Telearbeit: Arbeitsrecht, Sozialrecht, Datenschutz, München, C. H. Beck, 2002. (Telearbeit)

WIEBAUER, Bernd, Gewerbeordnung und Ergänzende Vorschriften, Band 1, 88. Ergänzungslieferung, **Robert von LANDMANN (Hrsg.)**, **Gustav ROHMER (Hrsg.)**, München, C.H. Beck, 2022.

YAMAKOĞLU, Efe, Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, İstanbul, On İki Levha, 2020. (Bilişim Teknolojileri)

YAMAKOĞLU, Efe, "Fesih Yasağı", Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2023, s. 287-307.

YAVUZ, Arif, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, Danışman: Nusret EKİN, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 1994.

YAYVAK NAMLI, İrem, Dijital Çalışmada İşçinin Korunması: Çalışma Süreleri İle İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul, On İki Levha, 2024.

YILDIRIM, Karsu, Pandemi Kapsamında Uzaktan Çalışma, Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eskişehir, Danışman: Özgür OĞUZ, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 2024.

YILDIZ, Gaye Burcu, "Covid-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 45, 2021, s. 128-143.

YİĞİT, Esra, "Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları", TAÜHFD, C. 3, S. 2, 2021, s. 135-154.

YÖNT, Şeymanur, “Türk Hukuku’nda Uzaktan Çalışma ve Koronavirüs (Covid 19) Salgını, bkz. <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/> (E.T. 20.04.2023).

YUYUCU, Hasan, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya, Danışman: Serdar ORHAN, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023.

YÜREKLİ, Sabahattin, “Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgının Etkileri”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, S. 38, Y. 19, Yaz 2020/2, s. 34-61.

ZEİROĞLU, Şeyma, Türk ve Alman Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı, İstanbul, On İki Levha, 2024

Elektronik Kaynaklar:

<https://dserver.bundestag.de/btd/13/040/1304000.pdf> (E.T. 20.04.2023).

<http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-20-T%C3%A9%C3%A9travail-Convention-OGBL-LCGB-UEL.pdf> (E.T. 20.04.2023).

<https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (E.T. 20.04.2023).

https://www.koop-son.de/fileadmin/user/Dokumente/2017/Dokumentation_Tagung_13.09.2017/TV_Telearbeit_mit_Anlagen_1_bis_3.pdf (E.T. 20.04.2023).

<https://tk-it-nrw.verdi.de/themen-und-kampagnen/mobile-arbeit/++co++26bc3a0a-8ae8-11eb-8a0a-001a4a160100> (E.T. 20.04.2023).

<https://www.themaggar.com/istanbul-ortak-calisma-alanlari/> (E.T. 20.04.2023).

<https://www.betriebsrat.de/portal/betriebsratslexikon/T/telearbeit-home-office.html>

(E.T. 20.04.2023).

<https://www.digitale-chancen.de/content/downloads/index.cfm/secid.137/secid2.0/key.66/lang.2> (E.T. 20.04.2023).

<http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/03Teletravail/accord2007Renault.htm>

(E.T. 20.04.2023).

<https://www.theguardian.com/technology/2013/feb/25/yahoo-chief-bans-working-home> (E.T. 20.04.2023).

<https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/> (20.04.2023).

<https://www.informationweek.com/software/pitfalls-to-avoid-in-the-covid-19-rush-to-work-from-home> (E.T. 20.04.2023).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C177 (E.T. 20.04.2023).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522 (E.T. 20.04.2023).

<https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/009-private-act.pdf> (E.T. 20.04.2023).

https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/European%20Agreement%20on%20Guidelines%20Telework%20ICT%20-%2025.05.2018_EN.pdf (E.T. 20.04.2023).

<https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf> (E.T. 20.04.2023).

https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telework.pdf (E.T. 11.04.2024).

<https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland> (E.T. 11.04.2024).

https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/explanatory_memorandum_to_the_framework_agreement.pdf (E.T. 11.04.2024).

<https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2024/01/flash-alert-2024-020.html> (E.T. 11.04.2024).

<https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111publ292.pdf> (E.T. 20.04.2023).

<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-085.pdf> (E.T. 20.04.2023).

<https://www.global-regulation.com/translation/belgium/10018535/law-concerning-work-feasible-and-manageable.html> (E.T. 20.04.2023).

<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cao-149-%2826.01.2021%29.pdf> (E.T. 20.04.2023).

<https://www.mvvp.be/covid-telework-the-new-collective-labour-agreement-no-149-of-the-national-labour-council/> (E.T. 20.04.2023).

<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01435-EN.pdf> (E.T. 20.04.2023).

https://www.americanbar.org/content/dam/aba/events/labor_law/2021/midwinter/err/materials/teleworking-covid-19.pdf (20.04.2023).

https://www.fntp.fr/sites/default/files/content/26112020_anl_teletravail.pdf

(20.04.2023).

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1967-29-nrm.pdf> (E.T. 20.04.2023).

<https://beck-online.beck.de> (E.T. 24.04.2023).

www.kazanci.com (E.T. 20.04.2023).

www.legalbank.net (E.T. 20.04.2023).

www.lexpera.com.tr (E.T. 18.08.2023).

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000017739142/> (E.T. 20.04.2023).

<https://www.rocheblave.com/contentieux-teletravail/> (E.T. 20.04.2023).

<https://revuejuris.net/2020/07/01/analyse-des-enjeux-du-teletravail-au-regard-de-la-crise-de-la-covid19-au-burkina-faso-2/> (E.T. 20.04.2023).

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635557 (E.T. 20.04.2023).

<http://gps.teletravail.free.fr/BDDaccords/2012%20et%20avant%20Accords%20TW/2008-01-18ALCATEL-LUCENTaccord%20teletravail.pdf> (E.T. 20.04.2023).

<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01447-EN.pdf> (E.T. 20.04.2023).

<https://va-fr.com/en/telework-in-france-before-and-after-the-covid-19-pandemic> (E.T. 20.04.2023).

<http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/03Teletravail/accordORACLE2013.htm> (E.T. 20.04.2023).

http://www.senat.fr/amendements/2021-2022/53/Amdt_73.html (E.T. 20.04.2023).

<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2020-N-11711?hl=true> (ET. 27.08.2023).

<https://www.euronews.com/travel/2024/04/08/italys-digital-nomad-visa-when-it-will-be-available-and-who-can-get-it-according-to-an-exp> (E.T. 11.04.2024).

<https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Flyer/Telearbeit.html> (E.T. 20.04.2023).

https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2020/corona/bsi-empfehlungen-home-office.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (E.T. 20.04.2023).

<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf> (E.T. 20.04.2023).

<https://lexetius.com/2003,3594> (E.T. 20.04.2023).

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000022086673/> (E.T. 20.04.2023).

[https://www.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/aza/http/index.php?highlight_docid=](https://www.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/aza/http/index.php?highlight_docid=aza%3A%2F%2F23-04-2019-4A_533-)
[aza%3A%2F%2F23-04-2019-4A_533-](https://www.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/aza/http/index.php?highlight_docid=aza%3A%2F%2F23-04-2019-4A_533-)

[2018&lang=de&type=show_document&zoom=YES&](https://www.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/aza/http/index.php?highlight_docid=aza%3A%2F%2F23-04-2019-4A_533-2018&lang=de&type=show_document&zoom=YES&) (E.T. 20.04.2023).

[https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekseler/is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-](https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekseler/is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-genel-gerekce/1)
[genel-gerekce/1](https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekseler/is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-genel-gerekce/1) (E.T. 03.07.2023).

[https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/TJ_Nanterre_TR_10](https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/TJ_Nanterre_TR_10_mars2021.pdf)
[mars2021.pdf](https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/TJ_Nanterre_TR_10_mars2021.pdf) (E.T. 20.04.2023).

[https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2021-04/tribunal-judiciaire-de-paris-](https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2021-04/tribunal-judiciaire-de-paris-30-mars-2021-n-20-09805_505355.pdf)
[30-mars-2021-n-20-09805_505355.pdf](https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2021-04/tribunal-judiciaire-de-paris-30-mars-2021-n-20-09805_505355.pdf) (E.T. 20.04.2023).

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14399#> (20.04.2023).

[https://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/convention-collective-de-](https://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/convention-collective-de-travail-n68.pdf)
[travail-n68.pdf](https://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/convention-collective-de-travail-n68.pdf) (E.T. 20.04.2023).

<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/13010> (E.T. 20.04.2023).

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf)
[safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf) (E.T. 20.04.2023).

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007484080/> (E.T. 20.04.2023).

[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm)
[tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm) (E.T. 30.04.2023).

[https://www.renaultgroup.com/wp-content/uploads/2019/07/global-framework-](https://www.renaultgroup.com/wp-content/uploads/2019/07/global-framework-agreement-on-csr-2019-07-09.pdf)
[agreement-on-csr-2019-07-09.pdf](https://www.renaultgroup.com/wp-content/uploads/2019/07/global-framework-agreement-on-csr-2019-07-09.pdf) (20.04.2023).

[https://www.industrial-](https://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/France/addendum_english.pdf)
[union.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/France/addendum_english.p](https://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/France/addendum_english.pdf)
[df](https://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/France/addendum_english.pdf) (E.T. 20.04.2023).

[https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31990L0270&from=EN)
[content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31990L0270&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31990L0270&from=EN) (E.T. 20.04.2023).

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/> (E.T. 20.04.2023).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1866&from=SL> (E.T. 20.04.2023).

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c7e4b7ced915d406952cdf8/Ms_K_Rogers_v_Picturehouse_Cinemas_Limited_2303478-2017_Judgment_01-03-2019.pdf (E.T. 20.04.2023).

<https://www.morton-fraser.com/insights/cyber-picketing-new-form-industrial-action> (E.T. 20.04.2023).

<https://www.redpepper.org.uk/workers-unite-online/> (E.T. 20.04.2023).

<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=18938&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> (ET. 20.04.2023).

<https://www.bariserdem.com/pdf/151185.pdf> (E.T. 25.07.2024).

<https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/genel-yazilar/uzaktan-calisma-gun-sayisi-hakkinda-2-6-2021-tarihli-ve-25647141-sayili-genel-yazi-25647141> (E.T. 03.08.2023).

<https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/genel-yazilar/uzaktan-calisma-gun-bildirimi-hakkinda-05-07-2021-tarihli-ve-27387564-sayili-genel-yazi-27387564> (E.T. 03.08.2023).

https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html (E.T. 04.08.2023).

https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Verhandlungen/DE/2021/2021_12_08_B_02_U_04_21_R.html;jsessionid=A9A36107D6E280B586BFC12583799FC9.internet962 (E.T. 04.08.2023).

https://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/143/files/dokumantasyon/SG_FORM4_S_KAZASI_B_LD_R_M_FORMU.pdf (E.T. 14.08.2023).

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_125137/lang--en/index.htm (E.T. 14.08.2023).

https://www.courdecassation.fr/decision/6139ac35bb4a9505126d19bf?search_api_fulltext=20-17.054&sort=&items_per_page=&judilibre_chambre=&judilibre_type=&judilibre_matiere=&judilibre_p (E.T. 08.01.2023).

<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/160868?AspxAutoDetectCookieSupport=1> (E.T. 27.08.2023).