

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

UZAKTAN ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ

HAZIRLAYAN
KIVANÇ GÜVEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. MUSTAFA KILIÇOĞLU

ANKARA - 2024

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 04 / 06 / 2024

Öğrencinin Adı, Soyadı: Kıvanç GÜVEN

Öğrencinin Numarası: 22110079

Anabilim Dalı: Özel Hukuk.

Programı: Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı.

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Doç. Dr. Mustafa KILIÇOĞLU

Tez Başlığı: Uzaktan Çalışma Sözleşmesi

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 107 sayfalık kısmına ilişkin, 04/06/2024 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 15.'dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:.....

ONAY

Tarih: 04/06/ 2024.

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Doç. Dr. Mustafa KILIÇOĞLU...

.....

ÖZET

Kıvanç Güven, Uzaktan Çalışma Sözleşmesi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuku Tezli Yüksek Lisans Programı, 2024

Özellikle Covid-19 pandemisi ile beraber, geleneksel şekilde işyerinde çalışma şekliinden adım adım uzaklaştığı ve uzaktan çalışma metotlarının yaygınlaştığı gözlemlenmektedir. Uzaktan çalışma, temelde yine bir işçi-işveren ilişkisi barındırır da her iki taraf için de farklılıklar mevcuttur.

Uzaktan çalışma İş K. m. 14/4 kapsamında “*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 tanımlanmaktadır. Dolayısıyla temelde işçinin ve işverenin sözleşme kapsamında üstlendiği temel edimler aynıdır. Fakat temel edimlerin haricinde, uzaktan çalışmanın doğası gereği, tarafların kimi hak ve yükümlülüklerinde geleneksel işyerinde çalışma metotlarına göre çok büyük farklılıklar da oluşabilmektedir.

Çalışmamızda, ilk olarak uzaktan çalışmanın hukuki temeli ve yapısı incelenecektir. Ardından uzaktan çalışma sözleşmesi; bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bağlamlarında değerlendirilecektir.

Tüm bu incelemeler sırasında, uzaktan çalışmaya ilişkin uygulamada sıklıkla karşılaşılan çeşitli sorunlara ve hukuki eksikliklere de değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan çalışma, evde çalışma, tele çalışma, esneklik, esnek çalışma

ABSTRACT

Kıvanç Güven, Remote Working Contract, Başkent University, Institute of Social Sciences, Private Law Master's Program with Thesis, 2024

Especially with the Covid-19 pandemic, it is observed that the traditional way of working in the workplace is gradually moving away and remote working methods have become widespread. Although remote working basically has an employee-employer relationship, it has differences for both parties.

Remote working is defined as "an employment relationship established in writing based on the principle that the employee performs the act of working at home or outside the workplace with technological communication tools within the scope of the work organization created by the employer" within the scope of Article 14/4 of the Labor Code. Therefore, the basic obligations undertaken by the employee and the employer within the scope of the relevant contract are basically the same. However, apart from the basic obligations, due to the nature of remote working, there may be significant differences in some of the rights and obligations of the parties compared to traditional working methods.

In our study, firstly, the legal basis and structure of remote working will be analysed. Then the remote working contract will be examined in the contexts of individual labor law, collective labor law and social security law.

During all these examinations, various problems and legal deficiencies that are frequently encountered in the practice of remote working will also be mentioned.

Keywords: Remote working, home working, teleworking, flexibility, flexible work

KISALTMALAR LİSTESİ

AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bkz	: Bakınız
E	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İSGK	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş K	: 4857 Sayılı İş Kanunu
K	: Karar
KVKK	: 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
M	: Madde
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
STİSK	: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TMK	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
UÇY	: 10.03.2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM: UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI.....	3
1. Genel Olarak Uzaktan Çalışma Kavramı.....	3
1.1. Uzaktan çalışmanın tanımı.....	3
1.2. Uzaktan çalışmanın unsurları.....	5
1.3. Uzaktan çalışmanın tarihçesi, ortaya çıkışı ve gelişimi.....	9
2. Uzaktan Çalışmanın Türleri.....	11
2.1. Evde çalışma.....	11
2.1.1. Geleneksel evde çalışma.....	12
2.1.2. Evde tele çalışma.....	12
2.2. Tele çalışma.....	13
2.2.1. Tele merkez esaslı çalışma.....	13
2.2.2. Mobil tele çalışma.....	14
2.3. Uzaktan çalışmaya ilişkin ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemeler.....	15
2.3.1. Uluslararası hukuki düzenlemeler.....	15
2.3.2. Türk hukukundaki düzenlemeler.....	16
2.3.2.1. Kanuni düzenlemeler.....	16

2.3.2.2. Diğer düzenlemeler.....	17
İKİNCİ BÖLÜM: BİREYSEL İŞ HUKUKU, TOPLU İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN UZAKTAN ÇALIŞMA.....	19
1. Bireysel İş Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma.....	19
1.1. Uzaktan çalışma sözleşmesinin şekli ve içeriği.....	19
1.2. Uzaktan çalışmanın uygulanamayacağı çalışmalar.....	23
1.3. Uzaktan çalışmaya geçiş.....	25
1.4. Uzaktan çalışma sözleşmesinde tarafların hak ve yükümlülükleri.....	32
1.4.1. Uzaktan çalışmada işverenin hak ve yükümlülükleri.....	32
1.4.1.1. Eşit davranma yükümlülüğü.....	32
1.4.1.2. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alma yükümlülüğü.....	37
1.4.1.3. İşverenin işin yürütülmesine ilişkin giderleri üstlenme ile malzeme ve ekipman sağlama yükümlülüğü.....	44
1.4.1.4. İşverenin uzaktan çalışan işçinin özel hayatını ve kişiliğini koruma ile kişisel verilerinin gizliliğini sağlama yükümlülüğü.....	49
1.4.1.5. İşverenin diğer hak ve yükümlülükleri.....	55
1.4.2. Uzaktan çalışmada işçinin hak ve yükümlülükleri.....	56
1.4.2.1. İşçinin iş görme ve işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü.....	56
1.4.2.2. İşçinin özen ve sadakat yükümlülüğü.....	60
1.4.2.3. İşçinin işletme verilerini ve kişisel verileri koruma yükümlülüğü.....	62

1.4.2.4. İşçinin diğer hak ve yükümlülükleri.....	64
1.5. Uzaktan çalışma sözleşmesinin sona ermesi.....	64
2.Toplu İş Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma.....	71
2.1. Uzaktan çalışan işçinin sendikal hakları.....	71
2.2. Toplu iş sözleşmeleri bakımından uzaktan çalışma.....	74
2.3. Uzaktan çalışan işçinin grev ve lokavt bakımından hukuki durumu.....	77
3. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma.....	78
3.1. Uzaktan çalışan işçinin 5510 Sayılı Kanun 4/1-a kapsamında sigortalı sıfatı ile çalışması ve kuruma bildirilmesi yükümlülüğü.....	78
3.2. Uzaktan çalışmaya ilişkin iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından değerlendirme.....	79
3.3. Uzaktan çalışmaya ilişkin hastalık, analık, maluliyet ve ölüm bakımından değerlendirme.....	82
SONUÇ.....	86
KAYNAKLAR.....	93

GİRİŞ

Uzaktan çalışma, sosyal ve teknolojik değişiklikler ile ortaya çıkan ve geleneksel çalışma biçimlerinden birçok bakımdan farklılık gösteren bir esnek çalışma şeklidir. Uzaktan çalışma sözleşmesinde işçi ile işverenin temel yükümlülükleri, diğer iş sözleşmesi türleri ile genel itibariyle paralellik göstermektedir. Fakat temel edimler haricinde birçok yan yükümlülük bakımından, diğer çalışma türlerine göre önemli farklılıklar mevcuttur.

Uzaktan çalışma, hem işçi hem de işveren açısından birçok fayda ve sakınca barındırmaktadır. Organizasyon maliyetinin azalması, iş sağlığı - güvenliğine ilişkin risklerin azalması, işçiye zaman ve çalışma ortamı yönetimi sağlaması uzaktan çalışmanın sağlayabileceği faydalar arasında belirtilebilir. Aynı zamanda işin yapılmasına ilişkin denetimin azalması, iş sağlığı – güvenliğine ilişkin önlemler almanın zorlaşması, fazla çalışma sürelerinin saptanmasında zorluklar yaşanması, işçinin yalnızlaşması, örgütlü hareketten uzaklaşması, iş-özel hayat dengesinde zorluklar yaşaması da uzaktan çalışmanın sakıncaları arasında sayılabilecektir. Uzaktan çalışmanın sosyolojik, psikolojik ve hukuki birçok sonucu olmakla beraber, çalışmamızda uzaktan çalışmanın hukuki boyutu ele alınacaktır.

Uzaktan çalışma sözleşmesi, atipik bir iş sözleşmesidir. Atipik yapısı ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişiklik göstermesi sebebiyle, gelişimine halen devam etmekte olan bir çalışma şeklidir. Çalışmamızda da uzaktan çalışma sözleşmesinin diğer çalışma şekillerinden farklılıkları ve uygulamada sıklıkla karşılaşılan ya da karşılaşıma olasılığı olan sorunlar analiz edilmeye çalışılacaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde uzaktan çalışma sözleşmesi tanımlanacak ve ardından uzaktan çalışmanın tüm unsurları tek tek incelenecektir. Ardından, anılan sözleşmenin tarihçesine ve günümüze kadar uzanan gelişimine değinilecektir.

İlgili değerlendirmelerin sonrasında, uzaktan çalışmanın türleri incelenecektir. Uzaktan çalışma kendi içinde “evde çalışma” ve “tele çalışma” olarak ikiye ayrıldığı gibi; bu çalışma şekilleri de kendi içinde, geleneksel evde çalışma, evde tele çalışma, tele merkez esaslı çalışma ve mobil çalışma olarak alt başlıklara ayrılmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma şekilleri çalışmamızın devamında tanımlanacak ve örneklendirilecektir.

Uzaktan çalışmanın genel anlamda çerçevesinin çizilmesinin ardından, ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemeler incelenecektir.

Çalışmanın ikinci bölümü, uzaktan çalışmanın bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından incelenmesine ayrılacaktır.

İkinci bölümde ilk olarak uzaktan çalışma bireysel iş hukuku bakımından ele alınacaktır. Çalışmamızın merkezinde yer alan husus, bireysel iş hukuku bakımından uzaktan çalışma olduğu için bu konu; uygulamadan örnekler ve yargı kararları eşliğinde ayrıntılı bir şekilde incelenecek ve değerlendirilecektir.

Bu kapsamda ilk olarak uzaktan çalışma sözleşmesinin şekli ve içeriği incelenecek, devamında uzaktan çalışmanın uygulanabileceği ve uygulanamayacağı çalışma alanları saptanacaktır. Sonrasında uzaktan çalışmaya geçiş sürecine ilişkin değerlendirmeler gerçekleştirilecek, bu hususun klasik bir “çalışma koşullarında esaslı değişiklik” olup olmadığı ve esaslı değişiklik olgusu haricinde barındırdığı farklılıklar değerlendirilecektir.

Bireysel iş hukuku bakımından uzaktan çalışma sözleşmesinin hukuki mahiyeti analiz edildikten sonra, uzaktan çalışma sözleşmesinde tarafların hak ve yükümlülüklerine yer verilecektir. Bu bölümde, geleneksel şekilde işyerinde gerçekleştirilen çalışmalarda mevcut olan hak ve yükümlülüklerin haricinde, uzaktan çalışma gereği başka hangi yükümlülüklerin mevcut olduğu ve bunların nasıl sonuçlar doğuracağı, ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır. Sonrasında da uzaktan çalışma sözleşmesinin sona erme şekilleri ve sona ermesinin sonuçları değerlendirilecektir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, uygulamaya yönelik tartışmaların büyük bir kısmı bu bölümde incelenen konular arasında yer aldığı için; bu bölüm çalışmanın sistematigi içerisinde önemli bir yere sahip olacaktır.

Uzaktan çalışmanın bireysel iş hukuku bakımından incelenmesinin ardından, toplu iş hukuku bakımından incelemesi yapılacaktır. Uzaktan çalışma, yapısı itibariyle genellikle işçilerin topluca değil, bireysel olarak gerçekleştirdiği bir çalışma biçimi olduğu için, toplu iş hukuku bakımından uzaktan çalışmanın incelenmesi de önem taşımaktadır. Bu kapsamda, uzaktan çalışan işçilerin sendikal hakları, toplu iş sözleşmeleri bakımından değerlendirilmesi, grev ve lokavt konuları ayrı ayrı değerlendirilecektir.

Son olarak bölümün devamında, sosyal güvenlik hukuku bakımından uzaktan çalışma genel olarak incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI

1. Genel Olarak Uzaktan Çalışma Kavramı

1.1. Uzaktan çalışmanın tanımı

İş hukuku ve çalışma şekilleri, tarih boyunca oldukça dinamik bir gelişim içerisinde olmuştur. Söz konusu tarihsel değişim ve gelişim, sanayi devrimi sonrasında çalışma koşullarında birçok değişikliğe sebep olmuş; çalışma koşullarının modernleşmesine yol açmıştır.¹ Modern koşullar nitelemesinin en önemli etmenlerinden biri de esnek çalışma uygulamalarıdır.

Esnek çalışma, sürekli değişen ve gelişen teknolojik, ekonomik, sosyal ve rekabetçi koşullara işletmelerin uyum sağlayabilmesi için çalışma koşullarının tarafların tür ve isteklerine göre belirleyebilmeleridir. Dolayısıyla geleneksel çalışma düzeninden farklılaşarak, çalışma koşulları mevcut duruma, ihtiyaca, sosyal ve teknolojik gerekliliklere göre düzenlenebilmekte; bu düzenlemeler de emredici hukuk kurallarını ihlal etmeden iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi gibi hukuki araçlar aracılığıyla yapılmaktadır.² Çalışma yaşamındaki esneklik sayesinde, iş hukukunun emredici kuralları bertaraf edilmeden, söz konusu köklü değişikliklere işletmelerin adaptasyonu sağlanabilmekte ve çalışma hayatının katı kuralları, bir nebze de olsa yumuşatılabilmektedir.

Esneklik, geleneksel çalışma koşullarından ayrılan koşulları içeren çatı bir kavramdır. Geleneksel yapıdan ne kadar uzaklaşıldığı esneklik kavramı açısından önem arz etmemektedir.³ Örnek vermek gerekirse: uzaktan çalışma, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine

¹ **KILIÇOĞLU, Mustafa:** İş Hukukunda Esneklik, Ankara 2021, s.8.

² **İNCİROĞLU, Lütfi:** Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Ankara 2020, s. 9; **BOZKURT, Deniz:** Türk İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul 2022, s.19; **KARAKOYUN, Yücel:** Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkurun Rolü, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2007, s.6.

³ **KILIÇOĞLU,** İş Hukukunda Esneklik, s.14.

çalışma, iş paylaşımı, kayan iş süresi, ödünç iş ilişkisi, dijital platform çalışması, geçici iş ilişkisi gibi iş ilişkileri, doktrinde esneklik uygulaması olarak kabul edilen uygulamalardır.⁴

Uzaktan çalışma, esnek çalışma modellerinden biridir. Gelişen teknoloji ve değişen sosyal yapı gereği, uzaktan çalışma günümüzde sıklıkla uygulanan bir çalışma modeli haline gelmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Covid-19 pandemisi sebebiyle uzaktan çalışmanın uygulanma oranı beklenilmedik bir şekilde yükselmiştir ve yakın gelecekte daha da yükseleceği öngörülmektedir.⁵ Dolayısıyla uzaktan çalışma şeklinin analizi ve yapısının değerlendirilmesi, gelecekte doğabilecek birçok hukuki problemin önüne geçilmesi ve gerektiğinde mevzuat değişikliklerinin yapılabilmesi için büyük önem taşımaktadır.

Uzaktan çalışma, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ilk halinde mevcut olmayıp, 2016 yılında yapılan mevzuat değişikliği ile kanun kapsamına alınmıştır. İş K. m. 14/4'te 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. 31419 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 10.03.2021 tarihli Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde de aynı tanımlama yapılmıştır.

Uzaktan çalışmaya ilişkin yapılan ilk düzenleme, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 461-469 maddeleri arasında düzenlenen "evde hizmet sözleşmesine" ilişkindir.⁶ Uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışma kavramlarını birleştiren çatı bir kavramdır. Bu kapsamda evde çalışma, TBK m. 461'de: *"işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme"* şeklinde tanımlanmıştır.

ILO'nun güncel tarihli raporlarındaysa uzaktan çalışma (remote working) kavramı: *"işin tamamının veya bir kısmının, işyerinin dışında alternatif bir çalışma sahasında yürütülmesi"* olarak tanımlanmaktadır.⁷ ILO'nun bu tanımlamasının temelindeyse, 1996 yılında imzalanan 177 numaralı Evde Çalışma Hakkındaki Sözleşme yer almaktadır.

⁴ KILIÇOĞLU, İş Hukukunda Esneklik, s.50; BOZKURT, s.20.

⁵ TAŞTAN, Kürşat: Uzaktan Çalışmada Yönetmelik Konular, (içinde) Uzaktan Çalışma Örgütlenmesi, ÇAKMAK, Ahmet Ferda / BÜYÜKYILMAZ, OZAN, Bölüm 7, Ankara, 2021, s.152.

⁶ İNAL, Beyza Öztürk: Uzaktan Çalışma, İstanbul 2022, s.21; SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2022, s. 158.

⁷ ILO: Working From Home From Invisibility to Decent Work, Cenevre 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf (E.T. 19.01.2023)

Sözleşmenin ilk bölümünde, evde çalışma (home work): “kişinin, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında kendi tercih edeceği başka bir yerde, ücrete hak kazanmak için, ekipman, malzeme veya diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmeti sağlamak için” yapılacak çalışma olarak tanımlanmıştır.⁸

1.2. Uzaktan çalışmanın unsurları

İş sözleşmesinin unsurları: iş görme, ücret ve bağımlılıktan ibarettir.⁹ İş Kanunu kapsamında yapılan uzaktan çalışma tanımlaması göz önüne alındığında, uzaktan çalışmanın bu unsurlar haricinde “organizasyon unsuru” ve “mesafe unsuru” olmak üzere, iki unsurunun daha bulunduğu görülmektedir. Doktrinde “teknoloji unsurunun” da uzaktan çalışmanın başka bir unsuru olduğuna ilişkin görüşler de mevcuttur.¹⁰ Fakat uzaktan çalışma kendi içerisinde “tele çalışma” ve “evde çalışma” olmak üzere ikiye ayrılmakta olup; geleneksel anlamda evde çalışma anlayışına göre teknolojik imkanlar aracılığıyla iş görme edimini yerine getirmek, bu çalışma şeklinde zorunlu bir unsur değildir. Teknolojik imkanlarla iş görme edimini gerçekleştirmek, tele çalışma modelinin bir unsurudur. Dolayısıyla, uzaktan çalışmanın bir çatı kavram olduğu göz önüne alınacak olursa, yalnızca organizasyon unsurunun ve mesafe unsurunun uzaktan çalışmanın zorunlu unsurları olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

Organizasyon unsuru, İş K. m. 14 gereği, “işçinin iş görme edimini, işverenin iş organizasyonu kapsamında” görmesini ifade eder. Görüldüğü üzere, klasik anlamda iş sözleşmelerinde mevcut olan bağımlılık unsuru, uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin de zorunlu bir unsuru olup; bu husus organizasyon unsuru olarak kendini göstermektedir. Bağımlılık, işçinin iş görme edimini, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda ve ona

⁸ **ILO**, Home Work Convention, No. 177, Article 1, 1996 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 (E.T. 19.01.2023)

⁹ **SENYEN KAPLAN**, s.125; **SÜZEK, Sarper**: İş Hukuku, İstanbul 2022, s. 233.

¹⁰ **YÖNT, Seymanur**: Türk Hukukunda Uzaktan Çalışma ve Koronavirüs (Covid-19) Salgını, Lexpera Blog, İstanbul 2020, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirüs/#fn3> (E.T. 20.02.2023); **ALTUN, Sevdâ**: Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yalova 2021, s.42; **FIRAT, Ceren**: Basın İş Hukukunda Uzaktan Çalışma ve Dijitalleşme, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2022, s.16-17.

bağlı olarak gerçekleştirmesi anlamına gelmektedir.¹¹ Dolayısıyla, uzaktan çalışma halinde olsa dahi işçi, iş görme edimini işverenin organizasyonu çerçevesinde, işverene bağımlı olarak yerine getirmekle yükümlüdür.

Yargıtay da aynı doğrultuda, atipik iş sözleşmelerinde tipik iş sözleşmelerine göre bazı olguların zayıfladığını, değiştiğini ve ortadan kalktığını kabul etse de organizasyon unsurunun; kişinin işçi niteliğine sahip olup olmadığının belirlenmesi için önem taşıyan bir unsur olduğunu kabul etmektedir.¹²

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise, işyeri ile iş organizasyonu kavramlarının birbirlerinden farklı kavramlar olduğudur. İş K. m. 2/1’de işyeri kavramı, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir,” şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı şekilde, İş K. m. 2/3’te “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür,” düzenlemesi mevcuttur. Bu doğrultuda, işyeri dışında dahi olsa, bahsi geçen eklenti, yer ve araçlar ile oluşturulan organizasyon kapsamında çalışan bir işçi, fiziken işyeri sınırları içerisinde olmasa bile organizasyon kapsamında çalışmış olacaktır ve bağımlılık unsuru gerçekleşecektir.

İşçi her ne kadar işveren organizasyonu içerisinde işverene bağlı olarak çalışsa da, uzaktan çalışma gibi atipik iş sözleşmelerinde mevcut olan bağımlılık; işyerinde çalışma şeklinde gerçekleşen tipik iş sözleşmelerine oranla daha zayıf bir biçimde kendini göstermektedir. Zira bağımlılık kavramı mutlak değil, görecelidir. Her işçi, organizasyon içerisinde gerçekleştirdiği iş görme ediminin hiyerarşik konumuna, mesleki durumuna ve benzer sınıflandırmalara göre sıkı veya esnek bir şekilde bağımlılık gösterir.¹³ Aynı şekilde, ekonomik ve teknolojik gelişmeler uzaktan çalışma gibi atipik iş sözleşmelerinin uygulamasını artırmış; işverenin emir, talimat, düzenleme ve denetleme gibi yetkilerinin bir kısmını zayıflatmıştır. Fakat işçi, yine organizasyon kapsamında ve işverene bağlı olarak çalışmaya devam etmektedir; zira işveren her ne kadar işin düzenlenmesi noktasında arka

¹¹ SENYEN KAPLAN, s. 126.

¹² Bkz. Yargıtay HGK, 21.02.2018, E. 2015/21-139, K. 2018/316: “İş görme ediminin işveren ait iş yeri dışında yerine getirildiği (evde hizmet sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi, tele çalışma, uzaktan çalışma), devamlılık unsurunun gerçekleşmediği (kısmi çalışma, çağrı usulü çalışma, mevsimlik çalışma, kampanya usulü çalışma, aralıklı çalışma) veya bağımlılık, talimat verme, yönetim hakkı unsurunun zayıfladığı (pazarlamacılık sözleşmesi, evde hizmet sözleşmesi, uzaktan çalışma) bir olgu söz konusudur. İşçi niteliğinin belirlenmesinde, çalışan kişinin işverene ait bir organizasyon kapsamında iş görme borcunu yerine getirip getirmediği önem taşımaktadır...” www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 06.03.2023)

¹³ SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, s.236-237.

planda kalsa da, denetim yapma ve talimat verme bakımından aynı yetkilere sahip olacaktır.¹⁴ Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, uzaktan çalışan işçinin işi yapma sürecinin denetlenmesi zor gözükse de, teknolojik araçlar aracılığıyla işin ve çalışmanın her zaman denetlenebilmesi de mümkündür.¹⁵ Kurumsal işverenler tarafından kendi yazılımları veya başkaca yazılımlar aracılığıyla, işçiler çevrimiçi olarak çalışabilirler. Bu yazılımlar aracılığıyla, hangi işçinin günün hangi saatinde kaç saat çevrimiçi olduğu, kaç saat aktif olarak çalıştığı, hangi işi gördüğü ve gördüğü işlerin ne durumda olduğu hususları, işçi işyerinde olmasa bile denetlenebilmekte ve işveren tarafından kontrol edilebilmektedir. İşveren de bu sayede işi denetleyebilmekte ve işçilere talimatlar verilebilmektedir. Dolayısıyla uzaktan çalışma uygulanıyor olsa dahi, işçi işverenin organizasyonu kapsamında çalıştığı için işverenin yönetim, denetim ve talimatları ile bağlı olarak çalışmasını sürdürmektedir.

Uzaktan çalışma ile platform çalışması arasındaki temel farklılık da esasen bağımlılık noktasında kendini göstermektedir. Platform çalışması, belirli bir sorunun çözümü veya hizmetin sağlanması için, çevrimiçi bir platform kullanılarak ve belli bir ödemenin karşılığı olarak ilgili hizmetin alınması veya problemin çözüme kavuşturulmasıdır.¹⁶ Bir çalışma biçimi olarak değerlendirilecek olursa platform çalışma: Tarafların çevrimiçi platformlar aracılığıyla iletişim kurduğu, genellikle süreklilik taşımayan işlerin yapıldığı, esnek yapıda ve atipik nitelikte bir çalışma şeklidir.¹⁷ Görüldüğü üzere, uzaktan çalışma ile platform çalışması temelde birbirine oldukça benzer çalışma metotları olmasına rağmen, organizasyon unsuru konusunda birbirlerinden ayrılmaktadır. Uzaktan çalışmada işçi net bir biçimde işverenin iş organizasyonunun bir parçası olmasına rağmen, platform çalışmasında bu unsur aynı netlikte yer almamakta; hatta çalışanların işçi niteliğinde olup olmadığı dahi tartışılmaktadır.¹⁸ Bu sebeple platform çalışmasının hukuki niteliği de tartışmalı olmakla birlikte, mevzuatta platform çalışmaya ilişkin bir düzenleme olmaması eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

¹⁴ İNCİROĞLU, s. 219.

¹⁵ İNAL, s. 28.

¹⁶ **European Council**, Council of the European Union, EU Rules on Platform Work, https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/?trk=article-ssr-frontend-pulse_little-text-block#what (E.T. 10.05.2024)

¹⁷ **BEYTAR, Erbil**: Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S.1, İstanbul 2023, s.239

¹⁸ **BEYTAR**: s. 257; **KOVANCI Yasemin Arı**: Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 10, 2020 Bingöl, s.348.

Uzaktan çalışmanın bir diğer unsuru ise mesafe unsurudur. İş K. m. 14 gereği, uzaktan çalışmada, iş görme edimi “işyeri dışında” ifa edilmelidir.

Mesafe unsuru, iş görme ediminin ifa edildiği yer ile iş görme eylemi sonucunun beklendiği yer arasında bir mesafe olması anlamına gelmektedir.¹⁹

Uzaktan çalışmanın diğer çalışma biçimlerinden en net şekilde ayrıldığı konu, mesafe unsurudur. Tipik iş sözleşmelerinde kural olarak iş görme edimi işyeri sınırları içerisinde yerine getiriliyorken, bu zorunluluk uzaktan çalışmada ortadan kalkmakta ve bu konuda bir esneklik söz konusu olmaktadır. İş görme ediminin yerine getirildiği yere göre uzaktan çalışmanın çeşitli alt başlıkları ortaya çıkmakta ve farklı sonuçlar doğabilmektedir.

Mesafe unsuruna ilişkin üzerinde durulması gereken bir diğer önemli husus da, işyeri içerisinde çalışmayan her işçinin uzaktan çalıştığı kabul edilemeyeceği hususudur. Zira İş K. m.2/3’te, “*işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu*” iş yeri sayılmaktadır. Dolayısıyla, işyeri tek bir yer olarak kabul edilmemeli, bahsi geçen yerlerde ifa edilen işler de işyerinde yapılmış sayılmalıdır.

İşyerinde iş görme edimi sonucunda ortaya çıkan mal veya hizmet ile bağlılığı olan ve aynı kişilerce yönetilen ve örgütlenen yerler, işyeri kavramına dahil edilir. Dolayısıyla iş görme ediminin yerine getirildiği her yer işyeri sayılır.²⁰ Bu sebeple, teknisyen, şoför, yemek üretim ve dağıtım (catering), kurye, kargo, temizlik vb. hizmetlerde çalışan işçilerin iş görme edimlerini; işin görülmesi gereken yerlerde yaptıkları göz önüne alındığında, bu çalışmalarda mesafe unsurunun söz konusu olmadığı ve dolayısıyla uzaktan çalışmanın kapsamının dışında kaldığı anlaşılmaktadır. Zira şehirlerarası otobüs şoförlüğü yapan ve iş görme edimini bu şekilde yerine getiren bir işçi, neredeyse hiçbir zaman işyerine uğramadan işini yapmakta olmasına rağmen; işini yapmak zorunda olduğu yerde edimini ifa etmektedir. Bu sebeple bu gibi çalışmalar, mesafe unsuru eksikliği sebebiyle uzaktan çalışma olarak kabul edilemez. Zira mesafe unsurundan söz edilebilmesi için, “işin yapılması beklenen yerden farklı bir yerde yapılması” gerekir.²¹

¹⁹ İNAL: s.25, AYDINÖZ, Gonca: İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014, s.53-54.

²⁰ ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2022, s. 137.

²¹ İNAL: s.24.

1.3. Uzaktan çalışmanın tarihçesi, ortaya çıkışı ve gelişimi

Teknoloji ve çalışma hayatı, her zaman bir gelişim ve değişim dinamiği içerisinde olduğu için; iş hukukunun genel yapısı ve mevzuatı sürekli değişmekte ve sosyoekonomik hayata uyum sağlamaktadır. Bu kapsamda, uzaktan çalışma da çalışma hayatına sonradan dahil olmuş ve çalışma hayatının aktif bir parçası haline gelmiştir.

Uzaktan çalışma, “tele çalışma” ve “evde çalışma” modellerini içeren bir çatı kavramdır. Dolayısıyla tele çalışmanın ve evde çalışmanın tarihsel gelişimlerinin ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

Her ne kadar ilk bakışta uzaktan çalışmanın çalışma hayatında yeni bir kavram olduğu kanaatine varılsa da; temelde “evde çalışma” modeli yüzyıllardır uygulanan bir çalışma yöntemidir. 14. ve 15. yüzyılda tarıma dayalı toplumlardaki işçiler, ek gelir elde etmek için evde çalışma modeliyle evlerinde de çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Aynı şekilde, 17. yüzyılda İngiltere’de, tekstil sektörü bakımından evde çalışma oldukça yoğun bir şekilde uygulanmıştır.²²

Evde çalışma modeli, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de tarih boyunca uygulanan bir çalışma şeklidir. Osmanlı Devleti döneminde; tekstil, kunduracılık, dokumacılık, pamuk üretimi gibi birçok sektörde çeşitli evde çalışma biçimleri uygulanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Devleti kurulduktan sonra da birçok farklı sektörde evde çalışma uygulamaları artarak devam etmiştir.²³ Evde çalışma, günümüzde de halen aktif olarak uygulanan bir çalışma biçimidir.

Tele çalışma ise, evde çalışmaya göre, daha yeni bir çalışma biçimidir. Tele çalışma şeklinde, iş görme edimi teknolojik imkanlarla yerine getirildiği için, tele çalışmanın gelişimi, teknolojik gelişmelerle orantılı bir şekilde ilerlemiştir.

Tele çalışma terimi ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri’nde kullanılmış olup; tele çalışmaya ilişkin ilk kaynak, 1969 yılında Washington Post isimli gazetede yayınlanan bir

²² DULAY, Dilek: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara 2016, s. 8

²³ KOÇ, Yıldırım: Eve-İş-Verme, Türk-İş Dergisi, Ankara, Aralık 2000 – Ocak 2001.

makaledir.²⁴ Tele çalışma (*telework*) terimi ise, NASA'da²⁵ araştırmacılık görevinde yer alan Jack Nilles tarafından ilk kez kullanılmıştır.²⁶ Nilles, ilerleyen yıllarda da bu konularda birçok çalışma yapmış ve farklı açılardan tele çalışmayı incelemiştir. Yol maliyeti, işyerine gidip geliş sürelerinden tasarruf edilmesi gibi açılardan konuya yaklaşmış; toplu halde işe gidip gelmenin çevreye ve doğaya verdiği zarar, işe gidip gelme süreçlerinin ortadan kalkmasıyla oluşacak araç trafiği rahatlığı gibi daha birçok farklı bakış açısıyla tele çalışmayı incelemiştir.²⁷

Teknolojik gelişmeler sonucunda, özellikle 2000'li yıllarda uzaktan çalışma uygulamalarında ciddi bir artış olmuştur. Fakat dünya çapında etkili olan korona virüs²⁸ (Covid-19) salgını ile, uzaktan çalışmanın global anlamda uygulaması artmış ve en etkin çalışma biçimlerinden biri haline gelmiştir.²⁹ Söz konusu salgın hastalık ile birlikte esnek çalışma kavramı, gerek kamu istihdamında³⁰ gerekse özel iş ilişkilerinde büyük bir gelişim göstermiştir.³¹ Sokağa çıkma yasakları, geçici süreli karantinalar ve sosyal mesafe kavramı; işyerinde çalışma düzenini sekteye uğratmış, kimi işyerleri korona virüs salgını yüzünden işleyemez hale gelmiş ve birçok sektörde hizmet ve üretim durma noktasına kadar gelmiştir. İnsanların bir arada bulunmadan, toplu taşıma araçlarını kullanmadan veya evlerinden dışarı dahi çıkmadan çalışması için, birçok kurum ve kuruluş çeşitli alternatiflere yönelmiştir. Dolayısıyla çalışma biçimlerinde çeşitli esneklik uygulamaları tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de hız kazanmıştır ve 2020-2022 yılları arasında birçok işyerinde uzaktan çalışmaya geçilmiştir. Uzaktan çalışmanın sağladığı avantajların iş hayatında kendini

²⁴ **TOZLU, Emine:** Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, C.3, S.4, Isparta 2011, s.99-116.

²⁵ National Aeronautics and Space Administration (Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi)

²⁶ **İNCİROĞLU**, s. 195.

²⁷ **NILLES, M. Jack:** Telecommunications and Organizational Decentralization, IEEE Transactions on Communications, Vol. Com-23, No:10, 1975, s. 1147.

²⁸ Daha fazla bilgi için bkz: **WHO:** Global Research on Coronavirus Disease (Covid-19), <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/global-research-on-novel-coronavirus-2019-ncov> (E.T. 28.03.2023).

²⁹ Covid-19 salgını ile birlikte, uzaktan çalışma uygulamaları dünya çapında büyük bir artış göstermiştir. Daha fazla bilgi için bkz: ILO: From Potential to Practice: Preliminary Findings on the Numbers of Workers Working From Home During the Covid-19 Pandemic, Cenevre, 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_777896.pdf (E.T. 28.03.2023).

³⁰ T.C. Cumhurbaşkanlığı tarafından yayımlanan 22.03.2020 tarihli 2020/4 sayılı "Covid-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler" konulu genelge ile, Covid-19 salgını sebebiyle kamu hizmetlerinde de esnek çalışma uygulamalarının uygulanabileceği, uzaktan veya dönüşümlü olarak çalışma metotlarına geçilebileceği hususları düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme ile kamu istihdamında da esnek çalışma uygulamalarının söz konusu olabileceği görülmüştür. Bu düzenlemeye dayanarak, birçok kamu kurumundaki çalışanlar, salgın döneminde esnek çalışma uygulamalarıyla istihdam olunmuştur.

³¹ **ŞAKAR, Müjdat; ERKAN ŞAHİN, Duygu:** Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 11, Sayı 2, Ankara 2021, s. 250.

göstermesiyle, uzaktan çalışma günümüzde aktif olarak uygulanmakta ve her geçen gün daha yaygın bir çalışma biçimi haline gelmektedir.

2. Uzaktan Çalışmanın Türleri

Uzaktan çalışma, “evde çalışma” ve “tele çalışma” olarak ikiye ayrılmaktadır. Fakat bu noktada önemle belirtmek gerekir ki, bu tür çalışmalar birbirlerinden keskin sınırlarla ayrılmamakta; hatta evde çalışma ile tele çalışma iç içe geçebilmektedir.³² Örnek vermek gerekirse, çeşitli teknik yazılımlar aracılığıyla uzaktan çalışarak iş görme edimini yerine getiren bir işçi, tele çalışma ile çalışmaktadır; fakat aynı işçi iş görme edimini teknik ekipmanlar aracılığıyla evinde gerçekleştiriyorsa, aynı zamanda evde çalışma da söz konusu olacaktır. Dolayısıyla, bu iki çalışma metodu yer yer iç içe geçebilmekte olup, sınırları her zaman net olarak tespit edebilmek mümkün değildir.

2.1. Evde çalışma

Evde çalışma, işçinin işverenin iş organizasyonu çerçevesinde, iş görme edimini kendi evinde yerine getirmesi esasına dayalı bir iş ilişkisi anlamına gelmektedir.³³ Bu kapsamda, evde çalışma geleneksel evde çalışma ve evde tele çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır.

Birçok geleneksel alanda uygulanan ve TBK kapsamında düzenlenen evde çalışma biçimi, geleneksel evde çalışma olarak tanımlanmaktadır.

1980’li yıllardan beri yeni teknolojilerin çalışma hayatına girmesiyle ortaya çıkan evde çalışma metoduysa, evde tele çalışma olarak değerlendirilmektedir.³⁴

³² İNAL, s. 43.

³³ İNCİROĞLU, s. 193.

³⁴ ALP, Elif: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya 2012, s.49.

2.1.1. Geleneksel evde çalışma

Evde çalışmanın en klasik anlamdaki yaklaşımı olan geleneksel evde çalışma, tarihte görülen en eski atipik çalışma metodudur.³⁵

TBK m. 461 kapsamında yapılan düzenleme, geleneksel evde çalışmaya yönelik olarak hazırlanmıştır. İlgili maddenin gerekçesi de geleneksel evde çalışmaya dikkat çekmektedir. Gerekçe metninde kanun koyucu tarafından belirtilen: “*Maddeye göre, evde hizmet sözleşmesinde işçi, meselâ bir mağazaya, kendi evinde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenebilir.*” örnekleri, bu tipikliği belirtmektedir.

Geleneksel evde çalışmanın aktif olarak uygulandığı sektörler, ilgili maddenin gerekçesinde belirtilenlerle sınırlı değildir. Tekstil ve giyim sektörleri başta olmak üzere; giyim, deri, halıcılık, elektronik, hatta tarım ve balıkçılıkta³⁶ dahi geleneksel evde çalışma mümkün olabilmektedir.³⁷

2.1.2. Evde tele çalışma

Günümüzde, uzaktan çalışmanın en yaygın biçimi olan evde tele çalışma³⁸, işçinin kendi evinde ya da çalışmaya uygun olan başka bir yerde, teknolojik bilgi ve iletişim imkanlarıyla iş görme edimini yerine getirmesidir.³⁹

³⁵ **DULAY**: s. 59; **İNAL**: 43; **MİRCAN, Hasan**: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2019, s.42.

³⁶ Tarım ve balıkçılık sektörlerinde evde çalışma, sektörün arka planında gerçekleşen iş ve işlemlere yönelik olarak gerçekleşir. Ürünlerin sınıflandırılması, ayıklanması, tasnif edilmesi, kurutulması, paketlenmesi gibi işlemlerin, evde çalışma ile gerçekleştirilmesi mümkündür.

³⁷ **KOYUNCU, Ayşe Gözde**: Enformel Sektörde Kadın Emeği: Evde Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006, s. 55; **DULAY**, s. 59; **İNAL**, s. 43. **MİRCAN**, s.42.

³⁸ Evde tele çalışma teknik bir tanım olup; uygulamada daha çok ev ofis (*home office*) ve ev büro terimleriyle anılmaktadır.

³⁹ **GÜNAY, Arkin**: Türk Hukukunda Evde Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, İstanbul 2017, s. 70; **MİRCAN**, s.43; **DULAY**, s.60.

Geleneksel evde çalışma ile evde tele çalışma arasındaki en temel fark, teknolojik araçlar ile iş görme ediminin yerine getirilmesi hususudur. Evde tele çalışmada iş görme edimi, bilgisayar ve telefon gibi teknolojik ekipmanlar aracılığıyla yerine getirilmektedir. Bu sebeplerle, genellikle el becerisinin ötesinde yer alan, fikri emekle iş görme ediminin yerine getirildiği teknik çalışmalarda uygulanmaktadır.⁴⁰ Mühendislik, tercümanlık, avukatlık, reklamcılık, öğretmenlik, müşteri hizmetleri gibi alanlarda, evde tele çalışmanın yoğun olarak kullanıldığı gözlemlenmektedir.⁴¹

2.2. Tele çalışma

Tele çalışma, işçinin işverenin iş organizasyonu çerçevesinde, iş görme edimini teknolojik iletişim araçları aracılığıyla ve işyerinin dışında yerine getirmesi esasına dayalı bir iş ilişkisi anlamına gelmektedir.⁴²

Çalışma hayatında, işin yapıldığı yer bakımından tele çalışma: evde, tele merkez esaslı ve mobil olmak üzere üç şekilde uygulanmaktadır.⁴³

2.2.1. Tele merkez esaslı çalışma

Tele merkez, bilgisayar, telefon ve bu bağlamda iş görme ediminin yerine getirilmesine olanak sağlayan çeşitli unsurlar aracılığıyla, işyeri dışında başka bir yerde işveren veya bu hizmetin satın alındığı başkaca kişiler tarafından örgütlenmiş işyerleridir.⁴⁴ Tele merkezler işyeri dışında kurulduğundan, işçiler uzaktan çalışmaktadır. Bu kapsamda iş görme edimi, bilgisayar ve çeşitli teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla gerçekleşir.⁴⁵

⁴⁰ İNAL, s. 45; MİRCAN, s.44.

⁴¹ İNAL, s.45; DULAY, s.61; MİRCAN, s.44.

⁴² İNCİROĞLU, s. 193.

⁴³ Evde tele çalışma, evde çalışmanın alt başlıklarında incelendiği için bu konuda yeniden ele alınmayacaktır.

⁴⁴ AYDINÖZ, s.58.

⁴⁵ TAN, Gizem: Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 48.

Tele merkez esaslı çalışan işçiler, evlerine yakın bir tele merkezde bir araya gelerek iş görme edimlerini ifa etmektedirler. Dolayısıyla işin görülme şekli göz önüne alındığında, tele merkez esaslı çalışmanın, klasik işyerinde çalışmayla evde tele çalışma arasında bir çalışma biçimi olduğu değerlendirilebilecektir.⁴⁶

Niteliği itibariyle tele merkez esaslı çalışma genellikle bankacılık, finans, sigortacılık, telekomünikasyon gibi global ya da yerel hizmet sağlayan sektörlerde uygulanmaktadır. Tele merkez esaslı çalışma, çağrı merkezi, müşteri hizmetleri, bilgi işlem gibi ekip çalışması gerektirmeyen, bir işverene bağlı olarak ve işverenin emir ve talimatları dahilinde çalışmasına rağmen daha çok bireysel olarak iş görme ediminin yerine getirildiği işler bakımından uygun bir çalışma modelidir.⁴⁷

2.2.2. Mobil tele çalışma

Mobil tele çalışmada, herhangi bir işyerine bağlı kalınmadan ve teknolojik imkanlar aracılığıyla iş görme edimi yerine getirilmektedir.⁴⁸ Teknolojinin gelişmesiyle ve bilgiye doğru ekipmanlar aracılığıyla⁴⁹ artık her yerden ulaşılabilmesi sebebiyle, mobil tele çalışma söz konusu olabilmektedir. Bu sayede işçi, hiçbir mekan veya konuma bağlı kalmaksızın, hareket halinde, gezici olarak iş görme edimini yerine getirebilmektedir.

Genellikle üst düzey yöneticiler, satış elemanları, eğitim uzmanları, tercümanlar, sigorta hasar uzmanları gibi hareket halinde olması gereken ve sahada çalışan personeller; mobil tele çalışma ile iş görme edimini yerine getirmektedir.⁵⁰

⁴⁶ **BOZKURT**, s. 37.

⁴⁷ **BOZKURT**, s.37.

⁴⁸ **İNAL**, s. 48; **BOZKURT**, s. 39.

⁴⁹ Bulut teknolojisi sayesinde her türlü gerekli bilgiye, akıllı telefonlar, bilgisayarlar ve tabletlerden ulaşılabilmekte ve çeşitli telefon – bilgisayar uygulamaları aracılığıyla her zaman çevrimiçi olarak insanlara ulaşılabilir. Bu sayede, herhangi bir iletişim kopukluğu veya eksik bilgi olmadan, mobil tele çalışma mümkün olmaktadır.

⁵⁰ **İNAL**, s. 48; **BOZKURT**, s. 39.

2.3. Uzaktan çalışmaya ilişkin ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemeler

2.3.1. Uluslararası hukuki düzenlemeler

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), teknolojinin gelişimi üzerine 1980’li yıllardan bugüne kadar, uzaktan çalışmaya ilişkin birçok çalışma yapmıştır. Çeşitli araştırmalar, konferanslar, çalışmalar sonrasında ILO, 4 Haziran 1996 tarihinde düzenlenen 83. Genel Kurulunda, uzaktan çalışmanın alt başlıklarından biri olan “evde çalışma” konusuna yönelik olarak, 177 numaralı sözleşmeyi ve 184 numaralı tavsiye kararını kabul etmiştir.⁵¹

Adı geçen Sözleşme 20 Nisan 2000 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, birçok devlet tarafından kabul edilmiştir. Türkiye’de her ne kadar bu hususa yönelik yapılan çalışmalar hız kazanmış olsa da henüz ülkemiz tarafından bu sözleşme onaylanmamıştır.⁵²

Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması ise, “tele çalışmaya” yönelik temel uluslararası düzenleme niteliğindedir. Anlaşma, Avrupa Birliği komisyonu tarafından yapılan çağrı ile farklı kuruluşların da katılımıyla düzenlenmiştir.⁵³ Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması, 16.07.2002 tarihinde kabul edilmiştir.⁵⁴ Anlaşma, 177 no’lu ILO Sözleşmesinin evde çalışma konusunda taşıdığı öneme paralel olarak, tele çalışmayı ön plana alarak hazırlanmıştır.

⁵¹ (184 Sayılı Tavsiye Kararı) **ILO**: Home Work Convention; ILO Home Work Recommendation, 1996, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522 (E.T. 03.04.2023)

(177 numaralı sözleşme), **ILO**: Home Work Convention; ILO Home Work Convention, 1996, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C177 (E.T. 03.04.2023)

⁵² Ülkemiz tarafından onaylanan ya da tarafı olunan ILO sözleşmeleri için bkz: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf (E.T. 03.04.2023)

⁵³ İlgili anlaşma, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu’nun (ETUC), Avrupa İşverenler Konfederasyonu ve Kobiler Üst Örgütü’nün (UNICE/UEAPME) ve CEEP’in (Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi) ortak çalışması ile vücut bulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz: **DULAY**, s. 52.

⁵⁴ Sözleşmenin tam metni için bkz: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (E.T. 03.04.2023)

2.3.2. Türk hukukundaki düzenlemeler

2.3.2.1. Kanuni düzenlemeler

Uzaktan çalışmaya ilişkin kanuni düzenlemeler, İş K. ve TBK kapsamında mevcuttur.

Uzaktan çalışma, her ne kadar günümüzde birçok iş kolunda aktif olarak uygulanıyor olsa da, TBK’de bu konuya ilişkin kapsamlı bir düzenleme yoktur. 2012 yılında yürürlüğe giren TBK’de, yalnızca evde çalışmaya ilişkin unsurlar düzenlenmiş olup; tele çalışmaya ya da bir çatı kavram olan uzaktan çalışma kavramına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Doktrinde ağırlıklı olarak kabul edildiği ismiyle “evde çalışma”, TBK’de “evde hizmet sözleşmesi” şeklinde düzenlenmiştir. TBK’nin 461-469 maddeleri arasında: evde hizmet sözleşmesinin tanımı, çalışma koşullarının nasıl düzenleneceği, işçinin ve işverenin özel yükümlülükleri⁵⁵, evde çalışmanın sona ermesi konularına ilişkin düzenlemeler mevcuttur.

TBK m. 469’da ise, Kanun kapsamında açıkça düzenlenmeyen konularda hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerin uygulanacağı belirtilerek, hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlere atıf yapılmıştır.

İş Kanunu kapsamında uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemeler ise 14. madde kapsamında düzenlenmiş olup; hem tele çalışma hem de evde çalışma bakımından uygulama alanı bulmaktadır. 2016 yılında İş K. kapsamında yapılan değişiklikler ile: Uzaktan çalışmanın tanımı, unsurları, tarafların hak ve yükümlülükleri, uzaktan çalışma sözleşmesinde bulunması zorunlu olan hususlar, ayrımcılık yasağı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükler madde kapsamında düzenlenmiştir.

Uzaktan çalışma bir çatı kavram olduğu ve evde çalışmayı da içerisinde barındırdığı için, evde çalışma biçimi bakımından, yukarıda belirtilen TBK hükümleri ile birlikte İş K. kapsamında uzaktan çalışmaya ilişkin hükümlerin de uygulanması gerekir. İş Kanunu’nun 4. maddesinde, kanun hükmünün uygulanmayacağı iş ve iş ilişkileri düzenlenmektedir.

⁵⁵ İşçinin ve işverenin özel yükümlülükleri başlığı ile kanun koyucunun, işyerinde çalışmaya ilişkin genel yükümlülükler haricinde, evde çalışmada uygulanacak özel yükümlülükleri düzenlediği görülmektedir.

Belirtilen istisnalar arasında, “evde çalışma” bulunmamaktadır. Dolayısıyla, evde çalışanlar bakımından da hem TBK hem de İş K. hükümleri uygulanacaktır. Fakat evde çalışmaya ilişkin hükümler özel hüküm niteliği taşıdığından öncelikli olarak bu hükümler uygulanacak; bu hükümlerin uygulanmasının mümkün olamadığı hallerde, mevzuatta düzenlenen genel hükümlere başvurulacaktır.⁵⁶

2.3.2.3. Diğer düzenlemeler

Kanuni düzenlemelerin haricinde, uzaktan çalışma sözleşmesine ilişkin en önemli düzenleme, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'dir. İş K. m. 14/7 hükmü ile kanun koyucu, “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” bakımından, bakanlık tarafından çıkartılacak yönetmelik ile düzenlemeler yapılmasını öngörmüştür. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, bahsi geçen düzenlemeye binaen, 10.03.2021 tarihinde yayınlanmıştır.

Uzaktan çalışma, hem tele çalışmayı hem de evde çalışmayı içeren bir çatı kavram olduğu için; yönetmelik hükümleri her iki çalışma biçiminde de önem taşımaktadır.

Yönetmelik ile uzaktan çalışma sözleşmesinin nasıl yapılacağı, sözleşmenin içeriği, çalışma mekanının ayarlanması, işin yapılması sırasında kullanılacak malzeme ve ekipmanların temini ve kullanımı, iş maliyetlerinin üstlenilmesi, çalışma süreleri, işçi ile

⁵⁶ Yargıtay HGK, 16.11.2016, E. 2016/9-1414, K. 2016/1072: “...TBK. 'un 448 vd. maddelerinde pazarlamacılık sözleşmesini hizmet akdinin özel bir türü olarak düzenlemekle kalmamış, 469 maddesinde açıkça "pazarlamacılık sözleşmesine ve evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin uygulanacağı" hükmünü getirmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bıraktığı işler arasında pazarlamacılık ve evde (ev hizmeti dışında) hizmet işini saymamıştır. Aynı konu hem genel hem de özel kanunda düzenlenmiş ise kural, özel kanun önce uygulanır. Genel kanun hükümleri ancak özel kanunda hüküm bulunmayan durumlarda devreye girer. Özel kanun hem özel olduğu hem de sonraki kanun olduğu için uygulama önceliğine sahiptir. Ancak özel kanun daha eski tarihli, genel kanun yeni tarihli ise hangi kanunun uygulama önceliğine sahip olduğunu belirlemek oldukça güç bir iştir. Yorum metotlarına başvurmak ve kanun koyucunun nihai iradesini ortaya çıkarmak gerekir. TBK. eskiden olduğu gibi yine iş kanunları (4857 sayılı İş K., 854 sayılı Deniz İş K., 5953 sayılı Basın İş K.) karşısında genel kanundur. Ancak bireysel iş kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde BK. hükümlerinin uygulanması gerekir. 6098 sayılı TBK öncesine nazaran çok daha ayrıntılı ve işçiyi daha fazla koruyan yeni hükümler getirmiş bulunmaktadır. Kanun koyucunun bugüne kadar İş K. kapsamında çalışan bu kişilerin(pazarlamacı-evde hizmet sözleşmesi ile) faaliyet biçiminin özelliğinden ötürü ayrıntılı hükümlere yer vermeyi istediği ve bunu da Borçlar Kanunu içinde yaptığı anlaşılmalıdır. Bir anlamda bu sözleşme türleri ile ilgili özel hükümler getirmiştir. Ancak bu İş Kanunu hükümleri kapsamında kalmadığı anlamına gelmez... ”www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 18.04.2023)

işveren arasındaki iletişimin kurulma şekli, verilerin korunmasına ilişkin önlemlerin nasıl alınması gerektiği, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, uzaktan çalışma yapılamayacak işler ve uzaktan çalışmaya geçiş süreci düzenlenmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL İŞ HUKUKU, TOPLU İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN UZAKTAN ÇALIŞMA

1. Bireysel İş Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma

1.1. Uzaktan çalışma sözleşmesinin şekli ve içeriği

Uzaktan çalışma sözleşmesi, iş sözleşmesi niteliğindedir. İş sözleşmesi ise İş K. m. 8/1'de: “...Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” şeklinde tanımlanmıştır.⁵⁷

İş sözleşmesine ilişkin kanuni tanımdan, sözleşmenin üç unsuru olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu unsurlar: İşin görülmesi, ücret ve bağımlılık unsurlarıdır. İşçinin bir işi görmeyi üstlenmesi, işin görülmesi unsurunu; işverenin bu işin görülmesi karşılığında bir ücret ödemeyi üstlenmesi ise ücret unsurunu oluşturmaktadır. İşçinin söz konusu çalışmasını işverenin organizasyonu içerisinde ve işverene bağlı olarak, işverenin emir-talimatları çerçevesinde gerçekleştirmesi de bağımlılık unsurunu oluşturur.⁵⁸

Yargıtay, her ne kadar eski tarihli kararlarında bağımlılık unsurunun varlığı için “işin işverene ait işyerinde” yapılması gerektiği görüşünde olsa da;⁵⁹ güncel tarihli kararlarında görüş değiştirmiştir. Zira bu görüşün güncelliğini kaybettiği ve esnek çalışma uygulamaları

⁵⁷ İş sözleşmesine ilişkin ilk tanımlama, mevcut kanun olan 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer almaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükteyken, iş sözleşmesine ilişkin bir tanımlama bulunmadığı için Geçmiş kanun dönemlerinde iş sözleşmesine ilişkin bir tanımlama mevcut olmadığı için, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda hizmet akdine ilişkin yapılan tanımlama, iş sözleşmeleri için de geçerli sayılmaktaydı. 818 Sayılı Kanun'un 313. Maddesindeki hizmet akti: “Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder.” şeklinde tanımlanmıştır.

⁵⁸ SENYEN KAPLAN: s. 126; ALP, Nihat Seyhun / KORKMAZ, Fahrettin: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2019, s. 102-105.

⁵⁹ Yargıtay HGK, 13.04.1997, E. 1976/9-1635, K. 1977/355: “(...)Bir kimsenin 1475 sayılı İş Kanununa göre işçi sayılabilmesi için taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdine dayanması ve bu aktin konusu olan işin işverenin denetim ve gözetimi altında işyerinde görülmesi zorunludur. Olayda avukatın bağımsız bürosu olmasına göre az önce açıklanan koşulların ikincisi gerçekleşmemiştir. O halde, usul ve yasaya uygun olan direnme kararının onanması gerekir. (...)”, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 24.04.2023)

sebebiyle, işçinin işyerinde çalışmasının bir zorunluluk olmaktan çıktığı görülmektedir. Bu sebeple Yargıtay da daha modern bir yaklaşım benimseyerek, bağımlılık unsurunun yüzeysellikten uzak ve daha derin bir olgu olduğuna işaret etmektedir.⁶⁰ Dolayısıyla, uzaktan çalışma gibi atipik iş sözleşmelerinde bağımlılık olgusu, klasik görüşe göre daha zayıf kalsa da bağımlılık unsurunun ortadan kalktığı sonucuna varılamaz. Bu sebeplerle söz konusu çalışma şekillerinde, bağımlılık unsurunun daha esnek olarak, değişen koşullara ayak uyduracak nitelikte yorumlanması gerekmektedir.⁶¹

Yapısı ve içerdiği unsurlar sebebiyle, iş sözleşmesinin ve dolayısıyla uzaktan çalışma sözleşmesinin, her iki tarafa borç yükler nitelikte olduğu açıktır.

İş sözleşmesi, söz konusu üç unsuru içermeye zorunluluğu haricinde, taraflarca serbestçe düzenlenebilmektedir. Burada üzerinde durulması gereken temel ilke, sözleşme yapma hürriyeti ve sözleşme yapma serbestisidir. Türk Borçlar Kanunu m. 26 gereği: “*Taraflar bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.*” Bu doğrultuda, İş K. m. 9 düzenlemesinin “*Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.*” hükmü ile, sözleşme serbestisine atıf yapılmaktadır.

Sözleşme özgürlüğü doktrinde; sözleşme yapıp yapmama hürriyeti, sözleşmenin diğer tarafını özgürce seçme hürriyeti, sözleşmenin içeriğini belirleme ve düzenleme hürriyeti, sözleşmenin şeklini belirleme hürriyeti, düzenlenmiş bir sözleşmeyi ortadan kaldırma veya içeriğini değiştirme hürriyeti şeklinde değerlendirilmektedir.⁶² Elbette bu serbesti, yasal sınırlar çerçevesinde yapılacak ve yasada açıkça aksi belirtilmediği sürece serbestçe belirlenebilecektir. Taraflar, sözleşme serbestisi çerçevesinde, ihtiyaçlarına uygun bir şekilde iş sözleşmesi hazırlarken, genel hüküm niteliğine haiz olan TMK m. 2’de belirtilen

⁶⁰ **Yargıtay HGK, 16.11.2016, E. 2014/2382, K. 2016/1071:** “(...)Ancak günümüzde yeni teknolojilere dayalı istihdamın yaygınlık kazanması ve düzensiz ya da atipik istihdamın artması bağımlılık unsurunun bulunup bulunmadığının tespitini güçleştirmektedir. Geleneksel anlamı yetersiz kalan hukuki/kişisel bağımlılığı tanımlamak için işçinin işverene ait iş veya hizmet organizasyonu içinde yer alıp almadığı; çalışma saatlerinin kesin veya esnek biçimde belirlenmiş olması, işin yapılacağı yerin açık veya genel olarak belirlenmiş olması, iş araçlarının dokümantasyonunun sağlanmış olması gibi ek ölçütlerin getirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. (...)” www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 24.04.2023)

⁶¹ **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 237.

⁶² **EREN, Fikret:** Borçlar Hukuku Genel Hükümleri, Ankara 2013, s.300; **KAYAR, İsmail:** 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler / Özel Borç İlişkileri, Ankara 2019, s.64; **KAYIHAN, Şaban / ÜNLÜTEPE, Mustafa:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2018, s. 12; **ANTALYA, Gökhan:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2019, C. v/1-1, s. 125-127; **AYAN, Mehmet:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2016, s.32; **ERDOĞAN, İhsan:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2019, s.12

“dürüstlük kuralına” uygun olarak hareket etmekle yükümlüdürler. Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, söz konusu serbesti sonsuz bir nitelikte değildir. TBK m. 27 kapsamında yapılan düzenlemeyle, “*kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız olan*” sözleşmeler kesin hükümsüz olacaktır.

Her ne kadar sözleşmenin şeklini belirleyebilmek de sözleşme serbestisinin bir yansıması olarak değerlendirilse de; iş sözleşmesi ve uzaktan çalışma sözleşmesi bakımından tam anlamıyla bir şekil serbestisi mevcut değildir. İş K. m. 8 gereği, süresi bir yıldan uzun olan iş sözleşmelerinin yazılı olarak düzenlenmesi zorunludur. Aynı şekilde, İş K. m. 14/1 kapsamında çağrı üzerine çalışma sözleşmesi, İş K. m. 16/2 kapsamında takım sözleşmesi ve İş K. m. 14/4 ve UÇY m. 5 kapsamında uzaktan çalışma sözleşmesi de yazılı olarak düzenlenmek zorundadır.

Doktrinde kimi yazarlar tarafından evde çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunluluğu olmadığı görüşü ortaya konulsa da; bu görüş tartışılabilir.⁶³ Uzaktan çalışma bir çatı kavram niteliğinde olduğu için, uzaktan çalışmaya ilişkin yapılacak iş sözleşmelerinin yazılı olarak düzenlenmesi zorunluluğu hem evde çalışma hem de tele çalışma bakımından geçerli olmalıdır.

Yazılı olarak yapılma zorunluluğu içeren iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılmaması durumunda sözleşmenin geçerli olup olmayacağı hususu doktrinde tartışmalıdır. Kimi yazarlar tarafından, bu hususun bir geçerlilik şartı olduğundan bahisle; yazılı olarak düzenlenmesi gerektiği halde yazılı olarak düzenlenmeyen iş sözleşmelerinin geçersiz olacağı görüşü ortaya konulmaktadır.⁶⁴ Bu görüşe göre, şekle aykırı olarak yapılan sözleşme geçersiz sayılmaktadır; fakat geçersizlik TBK m. 394/3 gereği geleceğe yönelik olarak etkili olacak; geçmişe yönelik herhangi bir etkisi olmayacaktır.⁶⁵ Doktrinde üzerinde durulan ve tarafımızca da iştirak edilen bir diğer görüşe göreyse, bu tip sözleşmelerde mevcut olan

⁶³ **DULAY**, s. 130; **ALTUN, Yasemin Güllüoğlu**: Türk Borçlar Kanunu’nda Düzenlenmiş Olan “Evde Hizmet Sözleşmesi (TBK m.461-469)” ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Evde Hizmet Sözleşmesinin Faydaları ile Uzaktan Çalışma Modeli ve Esnek Çalışma Üzerine Değerlendirmeler, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12(2), Malatya 2021 s. 652.

⁶⁴ **SÜZEK**, İş Hukuku, s. 325; **SÜZEK, Sarper**: Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Ankara 2014, s. 127; **DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut / KAPLAN, Hasan Ali**: İş Hukuku, İstanbul 2021, s. 93; **SENYEN KAPLAN**: 198.

⁶⁵ TBK m. 394/3 hükmü açıkça: “*Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılmaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur,*” demek suretiyle, sözleşmenin geçersiz olduğu kabul edilse dahi geçmişe yönelik işçinin aleyhine bir durum oluşmayacağını göstermektedir. Bu sebeple, doktrinde tartışılan iki görüş de teorik bir temel üzerine sürdürülmekte olup; işçi açısından geçmiş çalışmalarına yönelik pratik herhangi bir farklılık olmamaktadır.

yazılılık şartı, geçerlilik koşulu değil ispat koşuludur.⁶⁶ Yargıtay içtihatlarında da, yazılılığın bir ispat şartı olduğu belirtilmektedir.⁶⁷ Yazılılık şartını ispat şartı olarak değerlendirmek, iş hukukunun en temel prensiplerinden biri olan işçinin korunması ilkesine de uygun düşecektir.⁶⁸ Uygulamada genellikle yazılı bir iş sözleşmesi hazırlayıp hazırlamamak işverenin inisiyatifindedir ve işçinin kendisinden daha güçlü bir pozisyonda bulunan işverene karşı böyle bir talepte bulunması çoğu zaman mümkün bulunmamaktadır. Her ne kadar sözleşme geçersiz sayılınca geçmişe yönelik bir etki doğurmasa dahi; işçinin elinde olmayan bir eylem sebebiyle mağduriyet yaşama olasılığı ortaya çıkmaktadır. Kaldı ki zaten ilgili düzenlemelere yönelik amaçsal bir yorum yapılacak olursa, söz konusu yazılılık şartının sözleşmeyi açıklayıcı bir niteliğe sahip olduğu ve bilgilendiricilik işlevi sebebiyle kanun koyucu tarafından böyle bir düzenlemeye gidildiği sonucuna da ulaşılabilecektir. Kanun koyucunun amacının, potansiyel problemleri henüz oluşmadan çözümlenmek ve yazılı bir metin ile taraflar arasındaki çatışmaları, uyuşmazlığa dönüşmeden önce giderebilmek olduğu değerlendirilebilir.

Bir diğer görüşe göre, uzaktan çalışma sözleşmesi de yazılı olarak düzenlenmesi gerektiğinden ve bu yazılılık şartının ispat koşulu olarak değerlendirilmesi gerektiğinden, yazılı olarak düzenlenmemiş uzaktan çalışma sözleşmelerinin “işyerinde çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi” şeklinde kabul edilmesi gerekmektedir.⁶⁹ Fakat bu yaklaşım, çeşitli hak kayıplarına sebep olabileceği için, kanaatimizce daha yumuşak bir yaklaşım benimsenmesi faydalı olacaktır. Taraflar arasında uzaktan çalışmaya ilişkin yazılı bir sözleşme yoksa, ancak başkaca delillerle tarafların uzaktan çalışma konusunda anlaştıkları ve işçinin iş görme edimini uzaktan çalışarak yerine getirdiği ispatlanabiliyorsa, o zaman uzaktan çalışmanın varlığına kanaat getirilmesi gerekir.

Yazılı bir uzaktan çalışma sözleşmesi olmasa dahi; uzaktan çalışma olgusunun ispat edilebilmesi mümkündür. Uzaktan çalışma yapıldığına dair işçi ile işveren veya ilgili yetkili arasındaki yazışmalar ve e-postalar; uzaktan çalışmanın ispat edilebilmesi için yeterli olacaktır. Uzaktan çalışmanın çeşitli bilgisayar programları veya uygulamalar aracılığıyla

⁶⁶ **TEMİR, Arif:** İş Sözleşmesi, Ankara 2007, s.29; **ŞAKAR, Müjdat:** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2021; **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA,** s. 279; **BAŞBUĞ, Aydın; BODUR, Mehtap Yücel:** İş Hukuku, İstanbul 2021, s.140; **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş:** İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017, s.164.

⁶⁷ Yargıtay 9. HD, 28.05.1985, E. 1985/2971, K. 1985/5867 K; Yargıtay HGK, 19.03.1986, E. 1984/9-555, K. 1986/251; Yargıtay 9. HD, 18.10.1999, E. 1999/13238, K. 1999/15919, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 26.04.2023); **GÜNAY, Ceydet İlhan:** İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2009, c. 1, s. 385.

⁶⁸ **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş,** s.164.

⁶⁹ **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA,** s.288.

gerçekleştirilmesi halinde, bu uygulamalara nereden ve hangi cihazdan bağlanıldığına ilişkin bilgiler de, işçinin işyeri haricinde bir bölgeden çalıştığını gösterebilir. Bu doğrultuda, işçinin iş görme edimini farklı bir şehirde, ülkede, konumda gördüğüne dair belgeler ve hatta HTS ve kamera kayıtları dahi, somut olaya göre ispata elverişli olabilecektir. Dolayısıyla, uzaktan çalışmanın ispat edilebilmesi için yalnızca yazılı bir iş sözleşmesinin varlığını aramak doğru olmayacaktır.

Sözleşme serbestisi gereği, taraflar mevzuatta belirtilen iş sözleşmesi türlerini benimseyebilecekleri gibi, atipik nitelikte iş sözleşmeleri de hazırlayabileceklerdir.⁷⁰ Burada belirtilmesi gereken bir diğer husus, tarafların yalnızca tek tür bir sözleşme benimseme zorunluluklarının olmadığıdır. Taraflar, kendilerine uygun düştüğü ve hukuken mümkün olduğu sürece, birden fazla sözleşme tipinin çeşitli unsurlarını belirleyerek farklı bir sözleşme de hazırlayabilirler. Örneğin: Deneme süresi içeren, kısmi süreli çalışmaya yönelik, belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılması mümkün olabilmektedir.

Uzaktan çalışma da niteliği itibarıyla, diğer sözleşme türleriyle beraber düzenlenebilecek bir sözleşme tipidir. Belirli süreli, belirsiz süreli, deneme süreli, kısmi süreli, tam süreli ve buna benzer nitelikte çeşitli esneklik uygulamaları içeren farklı biçimlerde de uzaktan çalışma sözleşmesi düzenlenebilmesi mümkündür.

1.2. Uzaktan çalışmanın uygulanamayacağı çalışmalar

İş K. m. 14/7 kapsamında, niteliği gereği uzaktan çalışmanın uygulanamayacağı işlerin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği hususu düzenlenmiştir.

Bu kapsamda, 2021 yılında yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 13. maddesinde, uzaktan çalışma yapılamayacak işler belirtilmiştir. Buna 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 yapılması yasaklanmıştır.

⁷⁰ ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s.177.

Yine aynı maddenin ikinci fıkrasında da “*Kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile millî güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerde*” uzaktan çalışma yapılıp yapılmayacağı, ilgili sorumluya ya da kamu kurum ve kuruluşuna bırakılmıştır.

Mevzuatımızda, söz konusu yasaklamalar haricinde uzaktan çalışmaya ilişkin başka bir yasaklama bulunmamaktadır. Fakat önemle belirtmek gerekir ki, kimi çalışmalar niteliği gereği uzaktan çalışmaya müsait değildir. Örneğin bir otomobil fabrikasında, tasarım biriminde çalışan bir mühendisin çalışması uzaktan çalışmaya müsait olabileceği gibi, aynı fabrikada çalışan ve görevi otomobil parçalarını birleştirerek ürünü oluşturmak olan bir işçinin uzaktan çalışması, görevinin doğası gereği mümkün olmayacaktır. Aynı şekilde, özellikle fikri bir emek sonucunda iş görme edimi yerine getirilen meslekler genel itibariyle uzaktan çalışmaya uygun bir nitelik arz ederken; ağırlıklı olarak fiziki emek veya el ustalığı gerektiren işlerde uzaktan çalışmanın uygulanabilirliği daha azdır.

Bu konuya ilişkin 2020 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan bir araştırmada, farklı şehirler ve sektörler söz konusu olmasına rağmen ülke genelindeki işlerin %37’sinin uzaktan çalışma ile gerçekleştirilebileceği tespit edilmiştir. Çalışmada, uzaktan çalışan işçilerin; genel itibariyle işyerinde çalışan işçilerden daha yüksek bir gelir elde ettiğine dikkat çekilmektedir. Aynı zamanda, uzaktan çalışan işçilere ödenen ücretlerin, ülke çapında tüm işçilere ödenen ücretlerin %46’sını kapsadığı; dolayısıyla uzaktan çalışma ile çalışan işçilerin daha yüksek gelirli işlerde çalıştıkları da çalışma kapsamında tespit edilmiştir.⁷¹ Sözü edilen araştırma bu yönüyle de, uzaktan çalışmaya müsait olan işlerin, daha çok çalışma hayatında “beyaz yakalı” olarak anılan vasıflı işçilere yönelik olduğuna ve bu tip fikri emek sonucunda edimin yerine getirilebildiği işlerde yaygın olarak kullanıldığına yönelik bulgular içermektedir.

⁷¹ **DINGEL, Jonathan; NEIMAN, Brent:** How Many Jobs Can Be Done at Home?, Journal of Public Economics, 2020, Vol. 189.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0047272720300992?token=A5EC0A208DBEFB1B360B3CC889F062DC36F4F53ABBCD4B300C9C0C53EAB93476E9A115550DBB33FAC56DA489529966EE&originRegion=eu-west-1&originCreation=20230425123625> (E.T. 25.05.2023)

1.3. Uzaktan çalışmaya geçiş

Uzaktan çalışma, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin kurulduğu anda kararlaştırılabileceği gibi iş sözleşmesi devam ederken de kararlaştırılabilecektir. İster iş ilişkisi başlarken ister iş sözleşmesi devam ederken uzaktan çalışmaya geçilmiş olsun; burada dikkat edilmesi gereken husus, hukuki olarak doğru yöntem ile uzaktan çalışmaya geçilmesi ve mevzuata uygun bir şekilde ilgili evrak ve çalışma düzenlemelerinin yapılması gerekliliğidir.

Uzaktan çalışmaya geçiş sürecinde, gerek uluslararası kaynaklarda gerekse öğretide iki önemli ilkenin üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu ilkeler, gönüllülük ve geri çevrilebilirliktir. Söz konusu ilkeler, Avrupa Çerçeve Anlaşması ile yasal bir zemine oturduğu için, sözleşmenin bu konuya yönelik maddelerine değinilmesi faydalı olacaktır.

Gönüllülük ilkesinin hukuki dayanağı, Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın üçüncü maddesidir. İlgili madde metninde, tele çalışmanın işçi ve işveren için isteğe bağlı olarak yapıldığı, bunun iş sözleşmesi kurulurken işin tele çalışmaya uygun hale getirilerek düzenlenebileceği gibi, iş ilişkisi kurulduktan sonra da yapılabileceği hususları düzenlenmektedir.⁷² Bahsi geçen maddeden de anlaşılacağı üzere, uzaktan çalışmaya ilişkin verilecek karar, işverenin takdirinde değildir. Tarafların uzlaşmaya vararak ortak karar vermesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemeler yapılması mümkündür; ancak bu sözleşmelerde de işverenin tek başına uzaktan çalışmaya karar verilebileceğine veya işçinin tek taraflı bir irade beyanıyla uzaktan çalışma yapabileceğine ilişkin bir hüküm geçerli olmayacaktır.⁷³ Fakat anılan maddeye göre, tele çalışmaya sonradan geçilmesi ve iş sözleşmesinde tele çalışmaya ilişkin bir düzenleme olmadığı durumlarda, tele çalışmaya geçme kararının, işçinin veya işverenin talebiyle, bireysel veya toplu olarak yapılan anlaşmalarla geri alınabileceği de düzenlenmiştir.

Uzaktan çalışmada gönüllülük esas olduğu için, işçinin uzaktan çalışmayı ve çalışmanın nasıl gerçekleştirileceğini anlaması ve aydınlanmış bir şekilde uzaktan çalışmayı kabul etmesi gerekmektedir. Bu sebeple, ilgili maddenin ikinci fıkrasında, işçiye tele

⁷² Bkz. Avrupa Çerçeve Sözleşmesi (Framework Agreement on Telework): m. 3

⁷³ İNAL, s. 130.

çalışmayla ilgili çeşitli bilgiler verilmesi ve bu bilgilendirmenin yazılı olarak yapılması zorunluluğu düzenlenmiştir.⁷⁴

Anlaşmanın bahsi geçen maddesinde, tele çalışmayı başlangıçta belirlemek ile çalışma devam ederken tele çalışmaya geçmek arasında farklı düzenlemeler olduğu görülebilir. Bunun sebebi, geri çevrilebilirlik esasını uygulanabilir hale getirmektir.

Geri çevrilebilirlik, gönüllülük ilkesini tamamlayan ve yalnızca sonradan uzaktan çalışmaya geçen işçilere yönelik bir ilkedir.⁷⁵ Sözleşmeye göre, tele çalışmanın iş sözleşmesi kurulurken belirlendiği hallerde geri çevrilebilirlik söz konusu olmayacaktır.

Geri çevrilebilirlik ilkesi, yine Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın üçüncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, iş sözleşmesi kurulduktan bir süre sonra işveren tarafından işçiye tele çalışma teklif edilmişse, işçinin bu öneriyi geri çevirme hakkı mevcuttur. Bu doğrultuda, iş sözleşmesi kurulduktan bir süre sonra işçi tarafından aynı öneri işverene sunulduğunda da işverenin bu teklifi reddetme hakkı mevcut olacaktır. Bu teklifin işçi tarafından reddedilmesi halinde, iş akdinin bu sebebe dayanılarak feshedilemeyeceği de bahsi geçen sözleşme metninde düzenlenmiştir.⁷⁶

İş sözleşmesi kurulurken belirlenen tele çalışmalarda, geri çevrilebilirlik ilkesinin uygulanabileceğine ilişkin bir düzenleme olmasa da toplu iş sözleşmeleriyle bu hususa ilişkin bir düzenleme yapılabilmesi mümkündür. Bu doğrultuda, toplu iş sözleşmeleriyle tele çalışma için bir deneme süresi öngörülebilir.⁷⁷

Her ne kadar ilgili anlaşma tele çalışmaya yönelik olsa da doktrinde, mahiyeti itibariyle bir diğer uzaktan çalışma biçimi olan evde çalışma için de, bahsi geçen hükümlerin geçerli olduğu kabul edilmektedir.⁷⁸ Zira evde çalışmanın kurulmasıyla tele çalışmanın kurulması arasında, teknolojik araçlarla işin görülmesi haricinde temel bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sebeple, tele çalışma için öngörülen geçiş aşamaları, uygulanabilirliği ölçüsünde evde çalışma için de söz konusu olacaktır.

⁷⁴ İlgili metinde, işverence uzaktan çalışmaya ilişkin verilmesi gereken bilgiler tahdidi olarak sayılmamış; bunun yerine örneklem şeklinde bir düzenlemeye gidilmiştir. Buna göre: işçinin tele çalışma sırasında hangi bölüme bağlı çalışacağı, amirlerinin kimler olacağı, işin yürütülmesiyle ilgili veya başkaca sorularını kimlere yöneltebileceği, işlerin nasıl raporlanacağı gibi hususlara ilişkin bilgi verme zorunluluğu düzenlenmiştir.

⁷⁵ İNAL, s. 134; BOZKURT, s. 76.

⁷⁶ Bkz. Avrupa Çerçeve Sözleşmesi (Framework Agreement on Telework): m. 3

⁷⁷ BOZKURT, s. 76-77.

⁷⁸ DULAY, s. 278; İNAL, s.136.

Sözü edilen düzenlemeye uygun olarak, mevzuatımızda da 2021 yılında yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği kapsamında düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu yönetmeliğin 14. Maddesi, uzaktan çalışmaya geçiş aşamasını düzenlemektedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesinin ilk fıkrasında, Avrupa Çerçeve Anlaşması'na uygun olarak, uzaktan çalışmanın, doğrudan iş sözleşmesi kurulurken belirlenebileceği veya devam eden bir iş sözleşmesi varsa, tarafların aralarında anlaşması halinde uzaktan çalışmaya çevrilebileceği düzenlenmektedir. Maddenin devamında, işçinin uzaktan çalışma talebinde bulunmasına ilişkin hususlar belirtilmiştir.⁷⁹ Yönetmeliğe göre bu talebe ilişkin cevap, işveren tarafından otuz gün içinde, işçi talebini nasıl yaptıysa aynı usulde bildirilecektir. İşverenin, işçinin uzaktan çalışma talebini kabul etmesi halinde de yönetmelikte belirlenen kıstaslara uygun nitelikte bir uzaktan çalışma sözleşmesi yapılacaktır. İşçi nasıl uzaktan çalışma talebinde bulunabiliyorsa, aynı şekilde işçinin yeniden işyerinde çalışma talebinde bulunma hakkı da olacaktır ve işveren bu talebi öncelikli olarak değerlendirecektir.

UÇY ile mevzuatımız da Avrupa Çerçeve Anlaşması'na paralel bir hale gelmiştir. Gönüllülük ve geri çevrilebilirlik ilkeleri aynen korunmuş ve bu çerçevede gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Hem işçi hem de işveren, birbirlerini uzaktan çalışmaya geçişe zorlayamamakta; iki tarafın da bu talebi uygun bulması gerekmektedir.⁸⁰ Fakat bahsi geçen maddenin 6. ve son fıkrasında, bu ilkelere ilişkin tek bir istisna belirlenmiştir. Buna göre, *“Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı”* aranmayacaktır. Böyle bir durumda, işveren tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçilmesine karar verebilecektir.⁸¹

Zorlayıcı nedenler kavramı; yönetmelikte, İş K.'de veya TBK'de düzenlenmemiştir. Fakat sözü edilen düzenlemeyi tarihsel olarak yorumlamak gerekirse, 2021 yılının Mart ayında yönetmeliğin yürürlüğe girdiği ve bu tarihin, Covid-19 pandemisinin çalışma hayatını ve tüm çalışma düzenini temelden etkilediği bir zaman aralığına denk düştüğü

⁷⁹ Buna göre, işçi talebini yazılı olarak sunmalıdır ve işveren, işyerinde belirlediği usul doğrultusunda bu talebi değerlendirmelidir. Talebi değerlendirirken işveren, kendi belirlediği kıstaslarla birlikte işin ve işçinin niteliklerinin uzaktan çalışmaya uygun olup olmadığını da göz önünde bulunduracaktır.

⁸⁰ **YİĞİT, Esra:** Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları, Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 3(2), İstanbul 2021, s. 145; **İNAL:** s.137.

⁸¹ **YİĞİT,** s. 145.

görülebilecektir.⁸² Bu sebeple zorlayıcı sebeplerin: salgın hastalık ve doğal afet gibi çalışma düzenini temelden etkileyebilecek durumlar ya da mücbir sebepler gibi yorumlanması gerektiği kanaatindeyiz.

Her ne kadar anılan maddede, işçinin uzaktan çalışmaya geçişi talep etmesi halinde nasıl bir yol izlemesi gerektiği düzenlenmişse de, aynı doğrultuda işverenin iş sözleşmesi düzenlendikten sonra uzaktan çalışmaya geçmek için nasıl bir usul izlemesi gerektiğine ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Bu sebeple, işverenin iş sözleşmesi devam ederken uzaktan çalışmaya geçme talebinin, “çalışma koşullarında esaslı değişiklik” olup olmadığı hususunun incelenmesi gerekecektir.

İş K. m. 22 gereğince, çalışma koşullarında gerçekleştirilecek esaslı değişiklikler, yalnızca işçiye yazılı olarak bildirilerek gerçekleştirilebilir. İş sözleşmesi veya eklerinde, yazılılık şartına aykırı olarak yapılan esaslı değişiklikler işçi bakımından bir sonuç doğurmaz. Aynı doğrultuda, işçiye yazılı olarak bildirilse dahi, işçi bu esaslı değişiklikleri 6 iş günü içerisinde yazılı olarak reddetme hakkına sahiptir. İşçi bu değişiklikleri kısmen reddedebileceği gibi tamamen de reddetme hakkına sahiptir. İşçi, bu süre içerisinde değişikliği kabul etmediğini bildirirse, işveren söz konusu değişikliğin geçerli bir nedenle yapıldığını veya fesih için başka bir geçerli nedene sahip olduğunu bildirip, bildirim sürelerini de göz önünde bulundurarak iş sözleşmesini feshedebilecektir. Bu durumda da işçinin feshin geçerli bir sebebe dayanmadığını öne sürme hakkı saklı kalacaktır.

Görüldüğü üzere İş K. kapsamında, çalışma koşullarında yapılacak değişiklikler, esaslı ve esaslı olmayan değişiklikler şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Madde metninden, esaslı olmayan değişikliklerin tek taraflı olarak yapılabileceğine lafzen ulaşılabilmektedir; ancak esaslı değişiklikler, yukarıda belirtilen şekilde gerçekleştirilmelidir. Esaslı olmayan değişiklikler, işverenin yönetim hakkı kapsamında yapılan değişikliklerdir. Örneğin işçinin iş görme edimini yerine getirdiğini odasında değişiklik yapılması, işyerindeki yemek şirketinin değiştirilmesi, iş ekipmanlarının değiştirilmesi gibi hususlar, işverenin yönetim

⁸² İlgili yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihe kadar, korona virüsü sebebiyle ülke çapında toplamda 29.227 kişinin hayatını kaybettiği hususu (bkz: <https://www.sozcu.com.tr/2021/gundem/son-dakika-saglik-bakanligi-corona-verilerini-acikladi-iste-10-mart-vaka-tablosu-6306607/>) göz önüne alındığında; bu düzenlemenin tıpkı korona virüsünün sebep olduğu gibi bir pandemi veya benzer nitelikte başkaca öngörülemez zorlayıcı sebepler göz önüne alınarak yapıldığı sonucuna ulaşılabilmektedir. (E.T. 03.05.2023)

hakkı içerisinde yer almaktadır ve çalışma koşullarında esaslı olmayan değişikliklere örnek olarak gösterilebilir.⁸³

Çalışma koşullarındaki esaslı değişiklikler ise, iş akdinin esaslı unsurlarında gerçekleştirilen değişikliklerdir. İşçinin ücretinde, işyerinde, işin yapılacağı yerde, işin kendisinde veya işçinin statüsünde, işçinin sorumluluğunda, işçinin aile ve sosyal hayatı bakımından esaslı farklılıklara sebebiyet verebilecek her değişiklik, esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir.⁸⁴

Yargıtay ise, söz konusu değişikliklerin esaslı olup olmadığını; işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırıp ağırlaştırmadığına bakarak tespit etmektedir.⁸⁵ İşçinin çalışma koşulları geçmişe göre daha ağır bir hale geliyorsa, bahsi geçen değişikliğin esaslı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Fakat önemle belirtmek gerekir ki, işçinin çalışma koşullarının ağırlaşp ağırlaşmadığı, her somut olaya göre farklılık gösterir. Örnek vermek gerekirse: işçinin ücretinin azaltılması her zaman ağırlaştırıcı niteliktedir. Fakat çalışma yerinin veya pozisyonunun değiştirilmesi, her zaman ağırlaştırıcı bir nitelik taşımayabilir.

Yargıtay da 2011 tarihinde verdiği bir kararda, somut olay üzerinden bu araştırma sürecinde yapılması gerekeni şu şekilde açıklamıştır: “(...)Uyuşmazlık, davacının iş koşullarında aleyhe esaslı değişiklik yapıp yapılmadığı noktasında toplanmaktadır. Bu konuda doğru sonuca varılabilmesi için uzman bir bilirkişi aracılığıyla mahallinde keşif yapılarak davacının çalıştığı pozisyonun içerik ve işlevsel olarak iptal edilip edilmediği, davacıya verilen yeni pozisyonun işyerinde olup olmadığı ve aleyhe esaslı değişiklik oluşturup oluşturmadığı tespit edilmeli, aleyhe esaslı değişikliğin bulunmadığı sonucuna varılırsa davalı işverenin yönetim hakkı kapsamında gerektiğinde iş değişikliği yapabileceği dikkate alınarak dava reddedilmelidir. (...)”⁸⁶ Görüldüğü üzere, çalışma koşullarının ağırlaşp ağırlaşmadığı, her olayda niteliğine göre ayrıca bir araştırma gerektirmektedir.

İşverenin uzaktan çalışmaya geçiş talebinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliği taşıyıp taşımayacağı, tüm bu bilgiler ışığında analiz edilmelidir. Öncelikle, işyerinde

⁸³ DURMAZ, Kadriye Pınar: Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler, Ankara 2021, s. 90.

⁸⁴ DURMAZ, s. 85; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s.589; SÜZEK, İş Hukuku, s. 677; UŞAN, M. Fatih: 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 9, Özel Sayılı, İzmir 2007, s.213.

⁸⁵ Yargıtay 7. HD 26.05.2014, E. 2014/4483, K. 2014/11162; Yargıtay 9. HD, 25.02.2011, E. 2009/49000, K. 2011/4985, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 15.05.2023).

⁸⁶ Bkz. Yargıtay 22. HD, 09.12.2011, E. 2011/640, K. 2011/7176, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 15.05.2023).

çalışma düzeninden uzaktan çalışma düzenine geçişin; işin görülmesine ilişkin oldukça yoğun bir değişiklik olduğu açıktır. Doktrinde de, böylesine bir değişikliğin esaslı değişiklik olacağına dair bir uzlaşma mevcuttur.⁸⁷ Uzaktan çalışmaya geçilmesiyle yalnızca mekânsal değişim gerçekleşmemekte, işin niteliğine bağlı olarak işin görülme zamanı, işin yapılma biçimi ve hatta işin niteliği dahi değişebilmektedir. Bu doğrultuda, işçinin iş organizasyonu içerisindeki mekan ve zaman yönetimi konularına ilişkin bağımlılığını azaltmakta ve işçiye duruma göre bu konularda kendini yönetim hakkı dahi verilebilmektedir.⁸⁸ Bu sebeple işçinin çalışma saatleri değişiklik gösterebilir, çalışma alanı farklılaşabilir ve işi görme şekli tamamen değişebilir. Tüm bu hususların, çalışma koşullarında önemli değişiklikler olduğu açıktır. Bu yüzden, uzaktan çalışmaya geçişin, işçinin aleyhine olmasa ve çalışma koşullarını ağırlaştırmasa bile, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Fakat yukarıda da belirtildiği üzere, çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik; her bir somut olay için ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Bu doğrultuda, işçinin işverenin uzaktan çalışma talebini; çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğundan bahisle reddetme imkanı olduğu sonucuna varılmaktadır. İş K. m. 22 hükmü gereği, işçi bu teklifi yazılı olarak kabul etmediği takdirde, uzaktan çalışma talebi işçi bakımından sonuç doğurmayacaktır. İşveren, ilgili kanun hükmü gereği işçiyi uzaktan çalışmaya zorlayamayacağı gibi, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi de yalnızca söz konusu değişiklik talebinin geçerli bir nedenle yapıldığını veya fesih için geçerli başkaca bir nedeni olduğunu öne sürmesiyle söz konusu olabilecektir.

Bu konuda üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise, iş sözleşmesinde “değişiklik kaydının” yer alması halidir. Uygulamada iş sözleşmesinde yer alan, işverence tek taraflı olarak çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına izin verildiğine ilişkin kayda, değişiklik kaydı denilmektedir. İşveren tarafından çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma hakkının saklı tutulması, TBK m. 24 hükmü gereğince mümkün değildir; dolayısıyla işverence yapılacak değişikliklerde, İş K. m. 22 hükmüne uygun olarak hareket edilmesi ve işçinin de rızasının alınması gerekmektedir.⁸⁹ TBK m. 24 hükmü: “*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,*” demek suretiyle, çalışma

⁸⁷ AYDINÖZ, s.89; İNAL, s.142; BOZKURT, s.73; GÜNAY, Evde Çalışma, s. 223.

⁸⁸ AYDINÖZ, s. 89.

⁸⁹ SÜZEK, İş Hukuku, 681; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 594.

koşullarında yapılacak esaslı değişiklikler hususunda iş sözleşmesine böyle bir kaydın konulamayacağını; konulsa dahi kaydın yazılmamış sayılacağını belirtmektedir.

Önemle belirtmek gerekir ki, ilgili düzenleme, genel işlem şartı niteliği taşıyabilecek nitelikteki iş sözleşmelerinin, İş K. m. 22'nin çevresinden dolanmasına engel olabilmek üzere düzenlenmiştir.⁹⁰ Dolayısıyla, esaslı değişiklik anlamı taşımayan değişiklik kayıtlarının, iş sözleşmelerine eklenebilmesi mümkündür. Bu doğrultuda, taraflarca tartışılarak ve işçi ayrıntılı olarak bilgilendirilerek sözleşmeye eklenen; işverenin tek tarafı olarak belli başlı çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine ilişkin hükümler geçerli olabilecektir. Fakat bu durumda da ilgili maddenin TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılması ve işçinin onayı ile iş sözleşmesinde yer alması gerekmektedir. Bu sebeple, iş sözleşmesine konulacak bir değişiklik kaydının; işçi tarafından kapsamının ve sınırlarının bilinmesi, işverenin keyfi uygulamalarla işçi aleyhine uygulamalara sebebiyet vermemesi ve dürüstlük kurallarına uygun olarak uygulanması gerekmektedir.⁹¹ Yargıtay HGK de, "(...) Kanunun amacı, iş yaşamının gerekleri karşısında işçinin işverene ait işyerlerinde çalıştırılabileceğini öngören bu kaydın hukuka aykırı olmadığı ancak geçerliliği için dürüstlük kuralına uygunluk bakımından denetime tabi tutulması gerektiği açıktır."⁹² şeklinde kurduğu hükümlerle, dürüstlük kurallarına uygun kullanımın önemini belirtmektedir.

Örnek vermek gerekirse, değişiklik kaydı ile işçinin ücretinin azaltılabileceğine, çalışma saatlerinin düşürülebileceğine, işçinin çok daha aşağı bir pozisyona çekilebileceğine ilişkin kayıtlar, bu doğrultuda yazılmamış sayılacaktır. Fakat işverenin işçiyi farklı iş yerlerine nakledebileceğine dair kayıtlar, işin niteliği gerektiriyorsa ve dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılıyorsa, geçerli olabilecektir.⁹³

Uzaktan çalışmaya geçiş de, dar anlamda düşünüldüğünde işçinin çalışma yerinin değişikliği anlamına geleceği için; uzaktan çalışmaya ilişkin konulan değişiklik kayıtlarının da geçerli olacağı kanaatindeyiz. Doktrinde de genel işlem koşulu niteliği taşımayan, işçi ile işveren tarafından müzakere edilerek konulan, işveren tarafından tek tarafı olarak uzaktan çalışmaya geçişe ilişkin karar verilebileceğine ilişkin kayıtların geçerli olacağı

⁹⁰ SÜZEK, İş Hukuku, 681; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 594.

⁹¹ SENYEN KAPLAN: s.442.

⁹² Yargıtay HGK, 18.03.2021, E. 2023/9-112, K. 2021/294, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 16.05.2023)

⁹³ SÜZEK, İş Hukuku, s. 681.

belirtilmektedir.⁹⁴ Fakat bu kayıtlar da yine dürüstlük kurallarına uygun olarak değerlendirilmeli, işveren tarafından işçi aleyhine ve keyfiyet içeren şekilde kullanılmamalıdır.

1.4. Uzaktan çalışma sözleşmesinde tarafların hak ve yükümlülükleri

Uzaktan çalışma sözleşmesi temelde bir iş sözleşmesi olduğu için; iş sözleşmesine ilişkin hak ve yükümlülükler uzaktan çalışmada da söz konusu olacaktır. Her iki tarafın birbirlerine karşı çeşitli edimleri yerine getirme yükümlülükleri vardır ve bu yükümlülükler diğer taraf için bir hak niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla bir tarafın yerine getirmekle yükümlü olduğu edim, diğer tarafın yerine getirilmesini talep edebileceği bir hak niteliği taşıdığından, başlıkta her ne kadar “hak ve yükümlülükler” nitelenmesi yapılmışsa da bu edimlerin doğası gereği yalnızca yükümlülükler incelenecektir.

Uzaktan çalışma sözleşmesi temelde her ne kadar iş sözleşmesinin hak ve yükümlülüklerine sahip olsa da; geleneksel iş sözleşmesinden farklı hak ve yükümlülükler söz konusu olabilmektedir. Bu sebeple, ilk olarak her bir yükümlülük kendi içerisinde genel olarak incelenecek; ardından uzaktan çalışma bakımından değerlendirilecektir.

1.4.1. Uzaktan çalışmada işverenin hak ve yükümlülükleri

1.4.1.1. Eşit davranma yükümlülüğü

Eşit davranma yükümlülüğü, esasen iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan eşitlik ilkesinin doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Eşitlik ilkesi, kaynağını Anayasa’dan ve iş hukuku mevzuatından almaktadır.

1982 Anayasası’nın “kanun önünde eşitlik” başlıklı 10. maddesinin ilk fıkrası, *“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri*

⁹⁴ İNAL, s. 144; AYDINÖZ, s. 98.

sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir,” demek suretiyle, eşitliğin genel hatlarını belirlemiştir. Yine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 14. Maddesi de: *“Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır,*” hükmüyle, hiçbir şekilde ayrımcılık yapılamayacağını ve taraf devletlerce ayrımcılığa engel olabilecek nitelikte önlemler alınması gerektiğine değinmektedir.

İş K. 5. madde kapsamında da iş ilişkisinde eşitlik kavramı düzenlenmiştir. İlgili maddenin ilk fıkrasında *“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz,*” şeklinde yapılan düzenlemeyle; işçiler bakımından bu yasak genel hatlarıyla çizilmiştir. İkinci fıkrada ise, *“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”* düzenlemesiyle, farklı iş sözleşmesi tipleriyle çalışan işçiler arasındaki eşitlik düzenlenmiştir.

Uzaktan çalışan işçiler ile işyerinde çalışan işçiler arasında ayırım yapılmaması gerektiği de, yine aynı kanununun 14/6. maddesi hükmüyle düzenlenmektedir. Madde hükmüne göre *“Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.”* Bununla birlikte, uzaktan çalışmaya dair uluslararası düzenlemelerde de benzer doğrultuda düzenlemeler mevcuttur. ILO’nun 177 numaralı sözleşmesinin 4. Maddesinde, evde çalışanlar ile işyerinde çalışanlar arasında farklı muamele yapılmaması ve çalışma koşullarının paralel olması gerektiği düzenlenmiştir. Anılan maddenin devamında ise ayrımcılık, ücret, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda, evde çalışan işçilerle işyerinde çalışan işçilere farklı farklı yaklaşımlarda bulunulmaması gerektiği belirtilmiştir. Aynı şekilde, ILO’nun 184 sayılı Tavsiye Kararı’nda da sözleşmesinin feshi ve işin düzenlenmesi gibi hususlarda eşitliğin sağlanması gerektiği belirtilmektedir.

İşverenin eşit davranma yükümlülüğüne ilişkin normlar, yalnızca iş mevzuatıyla sınırlı kalmamış, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında da ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bahsi geçen Kanunun 6. Maddesinde, işverenin eşitlik yükümlülüğüne ve ayrımcılık yasağına ayrıntılı olarak değinilmektedir.

Söz konusu düzenlemeler ve dürüstlük kuralı gereğince, iş hukukunda eşitlik ilkesinin mevcut olduğu ve işverenin söz konusu eşitliği sağlamakla yükümlü olduğu sonucuna rahatlıkla ulaşılabilir. Fakat burada üzerinde durulması gereken en önemli husus, bu eşitliğin mutlak anlamda bir eşitlik olmadığı hususudur.⁹⁵ Özetle, eşit durumda olan işçilere ilişkin işverenin eşit davranma yükümlülüğü mevcuttur. İşveren, aynı niteliklere sahip olan ve işin yürütülmesi için aynı veya eşit değere sahip olan işçilere eşit koşullarda muamele etmekle yükümlüdür.⁹⁶

İşverenin eşit davranma yükümlülüğü, “haklı ve objektif” sebepler mevcut olmadığı sürece bütün işçilere eşit davranma borcunu ifade eder. Dolayısıyla, bu ilkeyle işverenin keyfi bir şekilde ayrımcılık yapması engellenmektedir.⁹⁷ İşverenin; işçilerin kıdemi, öğrenim durumu, yaşı gibi objektif sebepler çerçevesinde işçilere farklı yaklaşımlarda bulunması halinde, eşitlik ilkesinin ihlal edildiği öne sürülemez. Yine bu doğrultuda, işçilerin verimleri, yetenekleri ve deneyimleri konusunda da işveren işçilere farklı muamelede bulunabilecektir.⁹⁸ Örnek vermek gerekirse, işveren tarafından sekiz yıl kıdemi olan işçiye, dört yıl kıdemi olan işçiden daha yüksek bir ücret ödeyebilir veya belli bir kotanın üzerinde satış, üretim ya da tasarım yapan işçilere çeşitli yan haklar sağlanabilir. Bu durumda, ilgili kotaya ulaşmamış işçilerin bu hakları eşitlik ilkesi kapsamında talep etme imkanları olmayacaktır. Zaten aksi bir yaklaşım, hem sözleşme özgürlüğüne hem de hakkaniyete aykırılık oluşturacaktır.⁹⁹

Bu doğrultuda, bahsi geçen düzenlemelerle amaçlanan hususun, işveren tarafından keyfi olarak yapılan ayrımcılığın önlenmesi ve işyerinde hakkaniyete dayanan bir eşitlik uygulamasına ulaşılması olduğu sonucuna varılmaktadır. Dolayısıyla, bir işyerinde adeta şematik bir şekilde bütün işçilere aynı davranılması doğru olmayacak, eşit olmayan durumdaki işçilere eşit davranılması eşitlik ilkesini zedeleyecektir.¹⁰⁰

⁹⁵ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 415; SÜZEK, İş Hukuku, s. 474; ERTÜRK, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002, s. 99; YUVALI, Ertuğrul: İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Ankara 2012, s. 59; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2004, s. 421.

⁹⁶ YUVALI, s. 59.

⁹⁷ KILIÇOĞLU, Mustafa: İş Hukukunda Ayrımcılık, s. 17, <https://www.anayasa.gov.tr/media/3627/kilicogluayrimcilik.pdf>, E.T. 03.03.2024.

⁹⁸ EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra: İş Hukuku, İstanbul 2020, s. 165, MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 421.

⁹⁹ YUVALI, s. 52; NAZLI, Seçkin: İş Kanunu’nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler, İstanbul Hukuk Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, İstanbul 2016, s. 574.

¹⁰⁰ ERTÜRK, s.99.

İş hukukunda eşitlik ilkesi; yalnızca işin düzenlenmesi aşamasında değil; iş ilişkisinin başladığı andan sonlandığı ana kadar her türlü aşamada etkin olarak uygulanacaktır. İş sözleşmesinin kurulmasında, işyeri yönetiminde, ücret uygulamaları kapsamında, farklı türde iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin hak ve yükümlülüklerinin tayininde, iş sözleşmesinin uygulanmasında, işin düzenlenmesinde ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde; işveren eşitlik ilkesi çerçevesinde hareket etmekle yükümlü olacaktır.¹⁰¹

Eşitlik ilkesi bu doğrultuda uzaktan çalışma kapsamında değerlendirildiğinde: işyerinde çalışan işçilere uygulanan çalışma şartlarının, eşitlik ilkesi uyarınca uzaktan çalışan işçilere de makul ve hakkaniyetli olduğu ölçüde uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Yalnızca uzaktan çalışması sebebiyle, uzaktan çalışan işçiye az ücret ödenmesi, prim – ikramiye gibi yan haklardan mahrum bırakılması gibi işyeri uygulamalarından yararlandırılmaması eşitlik ilkesine aykırı olacaktır.¹⁰²

Ücret gibi haklar bakımından eşitlik ilkesinin uygulanması konusunda herhangi bir kuşku bulunmamasına rağmen, işyerinde çalışan işçilere tanınan kimi hakların uzaktan çalışan işçilere de tanınması gerekip gerekmediği hususu tartışmalıdır. İşyerinde çalışmanın doğası gereği işçilere sağlanan kimi hakların, uzaktan çalışan işçilere de uygulanmaması, kimi zaman eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacaktır. Örneğin, işyerinde çalışan işçiler için işyerine gidiş-geliş süreci bakımından faydalanmaları amacıyla servis sağlanması veya yol ücretini karşılamak maksadıyla yol yardımı yapılması durumunda; kural olarak uzaktan çalışan işçilerin işyerine gitmeleri söz konusu olmayacağı için bu yardımın sağlanmaması durumu eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacaktır.¹⁰³ Her ne kadar farklı görüşler ortaya konulmuş olsa da,¹⁰⁴ kanaatimizce uzaktan çalışan işçiye yol yardımında bulunmamak, eşitlik ilkesinin kapsamı dışında kalacaktır. Zira uzaktan çalışmada eşitlik ilkesi, emsal işçilere uygulanabileceği ölçüde, işin ve işletmenin gereklilikleri çerçevesinde kendisine uygulama alanı bulacaktır.

Her ne kadar yol yardımı sağlanması konusunda uzaktan çalışan işçilerle işyerinde çalışan işçiler arasında farklılıklar olsa da, işçilere sağlanan yemek yardımı konusunda herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. İşveren tarafından işyerinde çalışan işçilere, günün

¹⁰¹ SENYEN KAPLAN, s. 342-344.

¹⁰² İNAL, s. 92.

¹⁰³ İNAL, s. 92; ÖNCÜ, Tuncer: Uzaktan Çalışma, Ankara 2023, s. 95.

¹⁰⁴ YÖNT, Şeymanur: Türk Hukuku'nda Uzaktan Çalışma ve Koronavirüs (Covid 19) Salgını, Lexpera Blog, 2020, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/#fn3> (E.T. 08.08.2023).

belli ögünlerinde yemek yardımı yapılıyorsa, uzaktan çalışan işçiye de aynı yardım yapılmalıdır.¹⁰⁵ Fakat bu yardımın, işyerinde çalışan işçilere sağlandığı şeklin birebir aynısı biçiminde yapılma zorunluluğu yoktur. Örneğin, işyerinde çalışan işçilere işyerinde hazırlanan veya işyerine getirtilen yemek sunuluyorsa; bu yemeğin uzaktan çalışan işçiye de sunulması mümkün olamayacağı için uzaktan çalışan işçiye, makul ve denk bir şekilde yemek ücreti ödenmesi gerekmektedir. Yine bu doğrultuda, işyerinde çalışan işçiye yemek ücreti ödemesi yapılıyorsa; uzaktan çalışan işçiye de aynı ödemenin yapılması gerekir.

Eşitlik ilkesinin doğal bir sonucu olarak, uzaktan çalışan işçiye sağlanan hakların da işyerinde çalışan işçiye; uygulanabilirliği çerçevesinde uyarlanması ve eşitlik ilkesine uygun davranılması gerekmektedir. Örneğin, uzaktan çalışan işçiye çevrimiçi mesleki eğitim alma imkanı sağlanıyorsa, işyerinde çalışan işçiye de aynı imkanlar sağlanmalıdır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken husus, uzaktan çalışan işçiye teknoloji ve iletişim kanallarına yönelik eğitim verdirilmesi hususudur. Uzaktan çalışmanın yapısı sebebiyle, işveren uzaktan çalışan işçiye uzaktan çalışmaya ilişkin gerekli eğitimleri vermek zorundadır.¹⁰⁶ Bu doğrultuda, işverenin uzaktan çalışan işçiye işin uzaktan yapılabilmesi için gerekli eğitimleri vermesi fakat işyerinde çalışan işçilere bu eğitimleri vermemesi durumunda, eşitlik ilkesine aykırı bir durum oluşmayacaktır. Zira bu eğitimin verilme amacı, işçinin mesleki ve kişisel gelişimini sağlamaktan öte, işverenin iş organizasyonu kapsamında işin doğru olarak görülebilmesini sağlamaktır. Dolayısıyla, işveren bu eğitimi vermek zorunda olduğu için vermekte olup, işyerinde çalışan işçilerin bu eğitimi almaları işin yürütülmesi bakımından gerekli olmadığı için ayrımcılığa yol açmayacaktır.

İşveren, eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranışları çerçevesinde ayrımcılık yapması durumunda, İş K. m. 5/6 kapsamında düzenlenen tazminatı ödemekle yükümlü olur. Kanun koyucu, “*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.*” fıkrasıyla, uygulamada “ayrımcılık tazminatı” olarak anılan tazminatı düzenlemiştir. Bu kapsamda tazminatın tavanı belirlenmiş olup, somut olayın gerekliliklerine göre tazminatın tutarına hükmedecek olan merci mahkemelerdir.¹⁰⁷ Ayrıca kanun koyucu, yalnızca ayrımcılık tazminatını düzenlemekle

¹⁰⁵ İNAL, s.92; ÖNCÜ, s. 95.

¹⁰⁶ AYDINÖZ, s. 221.

¹⁰⁷ Bu tazminatın hesabında esas alınacak ücret, işçinin “çıplak ücretidir”. Kıdem ve ihbar tazminatı hesabında söz konusu olan “giydirilmiş ücret” üzerinden hesap yapılmayacağı, asıl ücret üzerinden hesap yapılması gerektiği ilgili düzenlemenin gerekçesinde açıkça belirtilmektedir.

kalmamış, işçinin ayrımcılık sebebiyle mahrum kaldığı diğer haklarını da talep edebileceğini belirtmiştir. Örneğin, işçi hamile olması sebebiyle diğer işçilere yapılan ücret zammından faydalandırılmadıysa veya eksik ücret aldıysa, ayrımcılık sebebiyle bu işlemlere maruz kaldığını ispatladığı takdirde mahrum kaldığı ücreti de talep edebilecektir.

Ayrımcılık tazminatı, tazminat kavramına dair genel kabulün aksine, bir zarar doğmasa dahi talep edilebilen, zarardan bağımsız sosyal ceza niteliğine haiz bir tazminat tipidir. Dolayısıyla, ayrımcılık sebebiyle ayrı bir zarar doğmuşsa, bu zarar da ayrımcılık tazminatından bağımsız bir şekilde talep edilebilecektir.¹⁰⁸ Kaldı ki, ayrımcılık ile birlikte fesih de gerçekleşmişse, işçinin feshe bağlı alacaklarını (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti alacağı vb.) da talep hakkı doğacaktır. Fakat işçi, İş K. m. 5/6 düzenlemesi doğrultusunda, sendikal sebeplerle ayrımcılığa uğradıysa; aynı zamanda sendikal tazminat¹⁰⁹ da talep edemeyecek, iki tazminattan birini tercih etmek durumunda kalacaktır.¹¹⁰ Aynı şekilde, kötü niyet tazminatı¹¹¹ ile ayrımcılık tazminatı arasındaki ilişki bakımından yine benzer bir durum söz konusu olup; iki tazminata aynı anda hükmedilmesi mümkün değildir.¹¹²

Tazminata ilişkin sonuçların haricinde, ayrımcılığın cezai ve idari yaptırımları da mevcuttur. İş K. m. 99 hükmü gereği, eşitlik ilkesine aykırı eylemler sonucu idari para cezası düzenlenmiştir. Ayrıca 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 122/1 hükmüne göre, ayrımcılık sebebiyle bir kişinin işe alınmasını engelleyen kimseye, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilecektir.

1.4.1.2. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alma yükümlülüğü

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alma yükümlülüğü, temelde işverenin işçiyi koruma borcunun bir yansımasıdır. İşçinin korunması temel yükümlülüklerden biri olup; bunun en doğal sonucu da iş sağlığı ve güvenliğinin

¹⁰⁸ BAŞBUĞ / BODUR, s. 160; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, s.243.

¹⁰⁹ İlgili tazminat, 6456 Sayılı Kanunun 25. maddesinde düzenlenmiştir.

¹¹⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s. 90; YUVALI, s.232.

¹¹¹ İlgili tazminat, 4857 Sayılı Kanunun 17. maddesinde düzenlenmiştir.

¹¹² Yargıtay 22. HD, 27.03.2018, E. 2015/28332, K. 2018/7866, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 08.08.2023).

sağlanmasıdır. İlgili düzenlemelerin tarihsel dayanağı, sanayi devrimi sonrası işçi sayısının artması; ancak buna karşın çalışma koşullarındaki olumsuzlukların ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının da artış göstermesidir. Bu sebeplerle, işçilerin korunmasına yönelik asgari emredici kurallar bütünü oluşmuştur.¹¹³

Sağlık, “yalnızca hastalık veya sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali” anlamına gelmektedir.¹¹⁴ Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliğinin dar olarak yorumlanmaması, işçilerin iş görme ediminden veya işyerinden kaynaklanabilecek her türlü tehlikeye karşı korunması şeklinde değerlendirilmesi gerekir.¹¹⁵

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. TBK’nın 417. maddesinde, hizmet sözleşmesi kapsamında işçinin kişiliğinin korunması başlığında bu yükümlülük genel hatlarıyla düzenlenmiş olup; bu yaptırıma aykırı davranmanın tazminat ile sonuçlanabileceği belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yapılmışsa da, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle İş Kanunu’ndaki bahsi geçen hükümler mülga olmuştur.¹¹⁶

6331 sayılı İSGK kapsamında işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alması gereken özel ve genel önlemler, genel yükümlülükler ve yaptırımlar düzenlenmiştir. Bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin söz konusu yükümlülüklerin yalnızca İş K. kapsamındaki işçi-işveren ilişkilerinde değil, genel olarak “*kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın,*”¹¹⁷ uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, kanunun kapsamı oldukça geniş bırakıldığı için yalnızca işyerinde çalışan işçiler bakımından işverene yükümlülük yüklenmediği, tüm çalışanları bakımından çalışma şekilleri ne olursa olsun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerden işverenin sorumlu olacağı anlaşılmaktadır.

¹¹³ SENYEN KAPLAN, s.589; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 156; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN / BASKAN, s. 351.

¹¹⁴ WHO – World Health Organization Constitution, <https://www.who.int/about/accountability/governance/constitution>, E.T. 05.05.2024.

¹¹⁵ ARICI, Kadir: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, s.5; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN: s. 157; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN / BASKAN: s. 351.

¹¹⁶ 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5. Bölümü İş Sağlığı ve Güvenliği başlığına ayrılmıştır ve 77-89. maddeler arasında ilgili yükümlülükler düzenlenmiştir. Söz konusu maddeler, 2012 yılında mülga olmuştur.

¹¹⁷ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2. maddesi hükmü.

Nitekim İş K. m. 14/6 hükmüne göre: “Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. 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.” Anılan hüküm uzaktan çalışan işçilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınması gerektiğine işaret etmektedir. İş K. düzenlemelerine paralel bir şekilde, UÇY’nin 12. maddesinde de “işveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür,” düzenlemesiyle; uzaktan çalışan işçiler bakımından da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin mevcut olduğu belirtilmiştir. Yine aynı doğrultuda, 6331 Sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinin akabinde 16.04.2023 tarihinde yürürlüğe giren “Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik”¹¹⁸ hükümleri de işverenin spesifik olarak ekran karşısında çalışan işçilere yönelik yükümlülüklerini düzenlemektedir. Dolayısıyla, evde tele çalışmalar da dahil olmak üzere tele çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu bakımından, ilgili yönetmelik hükümlerinde belirtilen önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu önlemler arasında genel olarak: Çalışma düzeni, çalışma ekipmanlarının standartları, göz sağlığının korunabilmesi ve oturmadan kaynaklı sağlık problemlerinin asgariye indirilebilmesi için alınması gereken tedbirler, işveren tarafından verilecek eğitimler ve bilgilendirmeler düzenlenmektedir.

Her ne kadar ilgili yönetmelik hükümleri tele çalışma bakımından da uygulanabilir nitelikteyse de; uzaktan çalışmanın doğası itibarıyla 6331 sayılı kanunda belirtilen yükümlülüklerin uzaktan çalışan işçiler bakımından da birebir aynı şekilde uygulanması mümkün olmayacaktır. Uzaktan çalışan işçiler bakımından bu önlemlerin nasıl alınması gerektiği konusunda mevzuatımızda ayrıntılı bir düzenleme mevcut değildir. Fakat uluslararası kaynaklarda, bu hususa dair çeşitli düzenlemeler olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda, ILO’nun 177 no’lu sözleşmesi incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik en önemli düzenlemenin 7. maddede olduğu görülmektedir. Bu düzenleme ile, devletlerin ulusal mevzuatının evde çalışmaya uygun olduğu derecede evde çalışma

¹¹⁸ Söz konusu yönetmeliğin yasal dayanağı, İSGK’nın 30. maddesidir. İlgili yönetmelik, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmıştır. 16.04.2023 tarihinde kabul edilen yönetmelik, aynı tarihte 28620 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

konusunda da uygulanması gerektiği, fakat iş sağlığı ve güvenliği sebebiyle evde çalışmanın söz konusu olamayacağı işlerin ve tehlike yaratabilecek maddeler ile ekipmanların yasaklanabileceği koşulların düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir.¹¹⁹ Yani bir bakıma ilgili maddenin, sözleşmenin tarafı ülkelere; bu hususlara ilişkin düzenlemeler yapma yükümlülüğü atfettiği de söylenebilir.¹²⁰

ILO'nun 184 no'lu tavsiye kararında ise, iş sağlığı ve güvenliği hususu daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. İlgili tavsiye kararının 6. bölümü, yalnızca iş sağlığı ve güvenliğine ayrılmıştır.

184 no'lu tavsiye kararın 19. maddesinde, her iki tarafın da uyması gerektiği önlemlere ilişkin rehber/kılavuz hazırlanması gerektiği ve bunların işçilere dağıtılması gerektiği; 20. maddesinde evde çalışanlar için tehlikeli olabilecek hususlarda eğitim verilmesi, gerekli önlemlerin alınması, işçilere iş görme edimlerini yerine getirmeleri için temin edilen ekipmanların güvenlik önlemlerinin alınması ve ücretsiz olarak kişisel koruyucu ekipman temininin sağlanması gerektiği düzenlenmiştir.

184 no'lu tavsiye kararının 21. ve 22. maddelerindeyse, evde çalışan işçilere ilişkin çeşitli hak ve yükümlülükler düzenlenmiştir. Bu yükümlülükler, ekipmanları güvenlik talimatlarına uygun olarak kullanma ve özen yükümlülüğüne uygun hareket etme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte anılan maddelerde, işçinin işin yapılmasının tehlike oluşturabileceğini düşünmesi halinde, işverene derhal bildirmesi kaydıyla işi yapmaktan kaçınabileceği ve bir müfettiş veya yetkili tarafından önlemler alınıncaya dek işi yapmanın yasaklanacağı hükmü mevcuttur.¹²¹

Yine bu doğrultuda, Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nda da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel nitelikli düzenlemelerin yanında, işçinin evdeki çalışma ortamının denetimine ve işçinin sosyal izolasyona maruz kalmamasına yönelik de çeşitli düzenlemeler mevcuttur. İlgili anlaşmanın 8. maddesinde, işçinin çalışma ortamının yasal sınırlar çerçevesinde işverence ziyaret edilerek denetlenebileceği, işçi evden tele çalışıyorsa bu durumun işçiye önceden haber verilerek ve işçinin rızası dahilinde gerçekleştirilebileceği hususlarına yer verilmiştir. Söz konusu anlaşmanın 9. maddesindeyse, işçinin sosyal

¹¹⁹ (177 numaralı sözleşme), ILO: Home Work Convention.

¹²⁰ KILIÇOĞLU, İş Hukukunda Esneklik, s.154.

¹²¹ (184 Sayılı Tavsiye Kararı) ILO: Home Work Convention; ILO Home Work Recommendation.

izolasyona maruz kalmaması için, işverenin işçiyi iş arkadaşlarıyla düzenli olarak bir araya getirmesi, iş ile ilgili bilgilere erişebilmesi gibi hususlar düzenlenmiştir.¹²²

Ulusal ve uluslararası tüm bu düzenlemeler göz önüne alındığında, uzaktan çalışmaya dair iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin temelini, işyerinde çalışan işçilerin korunmasına yönelik olan hükümlerin uzaktan çalışmaya uygun düştüğü ölçüde uygulanmasına dayandığı görülmektedir. İSGK ve ilgili yönetmeliklerde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliğine dair yükümlülükler, uzaktan çalışmanın doğası gereği her zaman uzaktan çalışan işçiye uygulanabilir nitelikte değildir. Bu sebeple, uzaktan çalışma konusundaki risklerin, alınması gereken önlemlerin ve tarafların yükümlülüklerinin doğru ve güncel bir şekilde analiz edilmesi büyük bir önem taşımaktadır.

İşverenin bu konuya dair sorumluluklarının baki olduğunu, gerekli önlemleri almak ve denetleme yapmakla yükümlü olduğunu belirtmekle birlikte; uzaktan çalışmanın yapısı gereği “iş kazası” kavramı dışında gerçekleşebilecek kazaların işverenin sorumluluğunun kapsamı dışında olduğunu belirtmek gerekir.¹²³

İş kazası, İSGK m. 3’te: “*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay,*” şeklinde tanımlanmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında her ne kadar iş kazası daha ayrıntılı tanımlanmaktaysa da, iş kazalarında işverenin sorumluluğuna ilişkin değerlendirmeler yapılırken İSGK’deki iş kazası tanımlaması üzerinden inceleme yapmak daha faydalı olacaktır.¹²⁴ Zira İSGK’deki iş kazası tanımı üzerinden sonuç doğurabilecek sorumluluk, kusura dayalı sorumluluktur.¹²⁵

Uzaktan çalışmada, işverenin sorumluluğunun sınırlarının çizilmesi büyük bir öneme sahiptir. Öncelikle, İSGK’nın 3. maddesindeki iş kazası tanımı incelendiğinde, “*işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle*” vuku bulan kazaların iş kazası olarak nitelendirildiği görülmektedir. Uzaktan çalışan işçinin iş görme edimini yerine getirdiği yer işyeri sayılsa da, işverenin iş kazasına ilişkin sorumluluğu konusunda işyeri kavramının daha dar

¹²² Bkz. Avrupa Çerçeve Sözleşmesi (Framework Agreement on Telework): m. 8;9.

¹²³ DULAY, s. 207.

¹²⁴ Çalışmamızın 2. bölümünün 3. başlığında, sosyal güvenlik hukuku bakımından uzaktan çalışma olgusu içerisinde SSGSSK kapsamında iş kazası hususu ayrıca incelenecektir.

¹²⁵ KARA, Seranay: Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Ankara 2022, s. 115.; TERZİOĞLU, Ahmet / AKSUNGUR, Ali Burak: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Dicle Adalet Dergisi, Diyarbakır 2019; yine bu doğrultuda: Yargıtay HGK, 20.03.2013, E. 2012/21-1121, K. 2013/386; Yargıtay 10. HD, 11.07.2023, E. 2022/13940, K. 2023/7755 www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 02.11.2023).

yorumlanması gerekir. Aksi halde, evde tele çalışma şeklinde uzaktan çalışan bir işçinin; çalışması sona erdikten sonra evinde yemek yaparken elini kesmesi dahi iş kazası olarak nitelendirilmeye açık olacaktır. Kanun koyucu da böyle durumlarının önüne geçilebilmesi için iş kazası tanımında işyerinin haricinde “işin yürütümü nedeniyle” gerçekleşen kazaları da iş kazası olarak nitelemiştir. Dolayısıyla, uzaktan çalışan bir işçinin çalıştığı alanda başına gelen her kazada işverenin sorumluluğunun olmadığı; yalnızca işin yürütülmesi sebebiyle gerçekleşen kazalarda işverenin sorumlu olacağı kabul edilmelidir.¹²⁶ Dolayısıyla, gerçekleşen kaza ile işin yürütülmesi arasındaki illiyet bağı kurulmadan, işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

İşçinin şahsi kusuruyla da söz konusu illiyet bağının kesilmesi söz konusu olabilmektedir. Burada işçinin tam kusurlu olması gerekmez, illiyet bağını kesmeye yetecek kadar kusurlu olması, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldıracaktır. İşçinin kusuru illiyet bağını kesecek seviyede değilse ancak yine de işçinin de işverenle birlikte kusuru varsa; müterafik kusur sebebiyle tazminatta indirim yapılması da söz konusu olabilmektedir.¹²⁷

Kaza ile işin yürütülmesi arasında illiyet bağı kurulmasının zorunlu olması, uzaktan çalışmada işverenin hukuki sorumluluğunun sınırlarını belirlemektedir. Örneğin, işyerinde patlayan bir tüpten dolayı işverenin hukuki sorumluluğu mevcutken; evde çalışan bir işçinin işinden tamamen bağımsız bir şekilde evinde patlayan tüpten dolayı, işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Bu kapsamda, işverenin uzaktan çalışan işçiye sağladığı bilgisayar aracılığıyla çalışma sürdürülürken işçiye ilgili cihazdan elektrik çarpması sonucu işverenin sorumluluğu söz konusu olacakken; evde uzaktan çalışan işçiye, evindeki şahsi kullanımına özgü ve işverence temin edilmemiş televizyondan elektrik çarpması işverenin sorumluluğunu doğurmayacaktır.

Doktrinde, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alınması zorunluluğu olsa bile uzaktan çalışmanın doğası itibarıyla bu önlemlerin gerektirdiği seviyede uygulama alanı bulamayacağına dair görüşler mevcuttur.¹²⁸ Zira işverenin, iş görme ediminin uzaktan yerine getirildiği alanı kontrol altında tutabilmesi her zaman mümkün olamamaktadır.

¹²⁶ DULAY, s.207; İNAL, 111; KARA, s. 115; İNCİROĞLU, s. 229.

¹²⁷ EKİN, Ali: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Ankara 2010, s. 61.

¹²⁸ KILIÇOĞLU, İş Hukukunda Esneklik, s. 159.

UÇY m. 12 kapsamında, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gereken tedbirler düzenlenmektedir. Buna göre: “İşveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla,” yükümlü kılınmıştır. Düzenleme içeriğinden görüldüğü üzere, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverence alınması gereken tedbirler dört temel başlığa indirgenmiş ve “işin niteliği dikkate alınarak” bu tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, “işin niteliği dikkate alınarak” ibaresi, İSGK kapsamında belirtilen önlemler için de geçerli olacak; uzaktan çalışmaya uygulanması mümkün ve makul olan tüm önlemler, işin niteliğine göre uygulama alanı bulabilecektir.

Bahsi geçen önlemlerin alınmaması sebebiyle gerçekleşecek iş kazaları sonucunda, işverenin hukuki, cezai ve idari sorumluluğu söz konusu olabilmektedir.

İş kazalarından dolayı işverenin hukuki sorumluluğunun temeli, TBK m. 53-56 arasında düzenlenen haksız fiil sorumluluğudur. İşverenin, İSGK'nın 4. maddesinde belirlenen temel iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, işçinin bedensel bütünlüğüne zarar gelmesi sonucu işçinin uğradığı cismani zararlardan veya işçinin ölümü halinde yakınlarının işçinin desteğinden yoksun kalması sebebiyle oluşabilecek “destekten yoksun kalma tazminatından” sorumluluğu doğacaktır. Söz konusu zararlar, SGK tarafından kısmen karşılanırsa dahi işveren bu zararlara ilişkin tazminatın bakiyesini ödemekle yükümlü olacaktır.¹²⁹ Ayrıca SSGSSK m. 21/2 hükmü gereği, SGK'nın ödediği bu tutarları işverene rücu etme hakkı da saklıdır. Aynı şekilde, işçinin (ve işçinin ağır bedensel zarar görmesi halinde işçi yakınlarının) manevi tazminat talep edebileceği de TBK m. 56'da düzenlenmektedir.

İşverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sebebiyle işçinin zarar görmesi durumunda, işverenin cezai sorumluluğu da söz konusu olabilmektedir. Gerekli önlemlerin alınmaması, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık kapsamında “taksirli davranış” olarak nitelendirilebileceği için, TCK m. 85'te düzenlenen taksirle ölüme

¹²⁹ SENYEN KAPLAN, s.706-707; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN / BASKAN, s. 404; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s.165; EKİN: s. 57.

sebebiyet verme ve m. 89'da düzenlenen taksirle yaralama suçlarının oluşabilmesi mümkündür.¹³⁰

Yine bu doğrultuda, çeşitli idari yaptırımların da uygulanması mümkün olabilmektedir. İSGK'nın 26. maddesinde, kanun kapsamında getirilen kimi yükümlülüklerin ve ilgili maddelerin ihlali halinde çeşitli idari para cezalarına hükmolunabileceği düzenlenmiştir. İSGK'nın 25. maddesine göreyse, hayati derecede bir tehlikenin oluşması durumunda işyerinin bir kısmında veya bütününde, işin durdurulabilmesi mümkündür. 2015 yılında eklenen 25/A maddesine göre de, *“Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan”* yasaklanabilmektedir.

1.4.1.3. İşverenin işin yürütülmesine ilişkin giderleri üstlenme ile malzeme ve ekipman sağlama yükümlülüğü

Uzaktan çalışmaya ilişkin işverenin yükümlülükleri arasında, işyerinde çalışma biçimine göre önemli farklılıkların söz konusu olabileceği bir diğer konu da işin yürütülmesine ilişkin giderlerin üstlenilmesi ile malzeme ve ekipman sağlama yükümlülüğüdür. Bu yükümlülüğün uzaktan çalışmada işyerinde çalışmaya göre farklılıklar barındırmasının nedeni, işverenin çeşitli masraf ve yükümlülüklerinin işyerinde çalışma biçimine göre daha temel bir nitelikte olmasıdır. İşveren, işyerinde çalışan işçilere yönelik olarak ısınma, elektrik, su, ulaşım, demirbaş eşya, mutfak ve hijyen malzemesi (çay, kahve, su, tuvalet kağıdı, kağıt havlu vb.), aydınlatma, internet gibi giderleri karşılamakla yükümlüken, uzaktan çalışma konusunda bu giderler büyük ölçüde minimize edilmektedir. Dolayısıyla, işverenin bu nitelikte diğer yükümlülükleri gündeme gelmektedir.¹³¹

TBK'nin hizmet sözleşmesine dair genel hükümleri içerisinde, işin görülmesinden doğacak giderlere ve iş araç ve malzemelerine ilişkin düzenlemeler mevcuttur. TBK m. 414'te yer alan düzenleme gereği: *“İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü*

¹³⁰ DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s.165.

¹³¹ İşverenin, işçilerin işyerine ulaşım ve çalışma arasındaki yemek masraflarını karşılamasına ilişkin yükümlülüklerse önceki konularda işlendiği için, bu konu ilgili başlıkta yeniden incelenmeyecektir.

harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür.

Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilmektedir. Ancak bu ödeme, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamaz.

Zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.” Bahsi geçen hüküm sonucunda, işçinin iş görme edimi gereği gerçekleştirdiği harcamaların ve giderlerin işveren tarafından ödenmek zorunda olduğu açıktır, hatta aksine yapılan anlaşmalar geçersizdir. Birinci fıkradaki “İşçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür,” hükmünün, uzaktan çalışma açısından da uygulanabilir nitelikte olduğu kuşkusuzdur.

Yine aynı doğrultuda TBK m. 415/1 hükmü gereği, işçi kendi aracını veya işveren tarafından tahsis edilen başka bir aracı taşıma maksadıyla kullanıyorsa, “taşıtın işletilmesi ve bakımı için gereken olağan giderler, hizmet için kullanıldığı ölçüde” işveren tarafından karşılanacaktır. İlgili yükümlülüğün kapsamı maddenin ikinci fıkrasında genişletilmiş; “İşçi işverenle anlaşarak, işin görülmesinde kendi motorlu aracını kullanıyorsa, işveren ayrıca bu araçla ilgili vergiyi, zorunlu mali sorumluluk sigortası primini ve aracın yıpranması karşılığında uygun bir tazminatı hizmet için kullanıldığı ölçüde işçiye ödemekle yükümlüdür,” hükmüyle işçinin kendi aracına ilişkin amortisman ve diğer giderlerin de kapsama alınmasını sağlamıştır.

TBK m. 416 hükmüyle de ilgili giderlere dair yaptığı harcamanın işçiye nasıl ödenmesi gerektiğine dair usul düzenlenmiş ve “İşçinin yapmış olduğu giderlerden doğan alacağı, daha kısa bir süre kararlaştırılmamışsa veya yerel adet yoksa, her defasında ücretle birlikte ödenir,” hükmüyle bu konu netliğe kavuşturulmuştur.

İş araç ve gereçlerini kimin temin edeceğine yönelik düzenlenemeyse, TBK m. 413’te düzenlenmiş olup, “aksine bir anlaşma ya da yerel bir adet yoksa”, işverenin gerekli ekipmanları temin edeceği düzenlenmiştir. Yine aynı şekilde, aksine bir anlaşma veya yerel adet olsa dahi, işveren bu konuya yönelik işçinin kendi ekipmanlarını karşılaması sebebiyle işçiye ayrıca bir ödeme yapmakla yükümlü tutulmuştur.

Anılan düzenlemenin genel nitelikte olduğu kuşkusuzdur. Uzaktan çalışmanın doğası itibariyle, genel nitelikteki hükümler her zaman bu çalışma biçiminde uygulanamaz; dolayısıyla ilgili hükümlerin uygun düştüğü ölçüde uygulanmaları gerekir. Uzaktan çalışmaya ilişkin uluslararası kaynaklarda da buna paralel düzenlemeler mevcuttur.¹³² Bu konuda özellikle, ILO'nun 184 No'lu Tavsiye Kararı'nın 16/a maddesine dikkat çekilmesi gerekir. Madde kapsamında, işçinin elektrik, doğalgaz ve su masraflarıyla birlikte, ekipmanların bakımından ortaya çıkan giderler gibi işiyle alakalı giderleri işverenden talep edebileceği düzenlenmiştir.

Uzaktan çalışmada işverenin işin giderlerini ödeme yükümlülüğüne yönelik UÇY'deki ilgili hükümlerin de incelenmesi gerekir. UÇY bu konuda ikili bir ayrıma giderek, 7. maddede “malzeme ve iş araçlarının temini ve kullanımını”, 8. maddede ise “üretim maliyetlerinin karşılanması” hususlarını düzenlemiştir. UÇY m. 7/1: “*Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilir,*” hükmüyle, aksi kararlaştırılmadıkça malzeme ve ekipmanın işverence temin edileceğini düzenlemiştir. İlgili maddenin ikinci fıkrası gereği, temin edilen ekipmanlar için bir teslim tutanağı hazırlanmalıdır ve bu tutanağa, teslim edilen malzemenin teslim edildiği tarihteki rayiç bedeli de eklenmelidir.

UÇY m. 8'de ise daha genel bir düzenlemeye gidilmiş ve işin yapılmasına yönelik maliyetlerle ilgili olarak: “*İşin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar iş sözleşmesinde belirtilir,*” düzenlemesine yer verilmiştir. İlgili hüküm, ILO'nun 184 No'lu Tavsiye Kararı'nın 16/a maddesi ile TBK m. 414/1'e aykırı bir nitelik taşımakta olup, söz konusu giderlerin kim tarafından ve nasıl karşılanacağını taraflarca belirleneceğini göstermektedir.

¹³² Bkz: (184 Sayılı Tavsiye Kararı) ILO: Home Work Convention; ILO Home Work Recommendation, m. 16-1/1; Avrupa Çerçeve Sözleşmesi (Framework Agreement on Telework): m.7

Ayrıca işçi, kendisine temin edilen ekipmanı özen ve sadakat borcuna aykırı bir şekilde kullanırsa, ilgili ekipmanda doğacak zarardan sorumlu olmalıdır.¹³³ Bu görüş, TBK'nin evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerine de paralel bir niteliktedir.¹³⁴

Tüm bu düzenlemeler ışığında, uzaktan çalışma söz konusu olduğunda kural olarak işçinin iş görme edimini yerine getirmesi için gereken ekipmanların işveren tarafından temin edilmesi gerektiği, ancak taraflarca aksinin de kararlaştırılabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Fakat taraflarca, işçinin kendi ekipman ve araçlarıyla iş görme edimini üstlenmesi durumunda da TBK m. 413 gereği işveren tarafından buna yönelik amortisman ödemesi yapılması gerekir.¹³⁵

Yine ilgili düzenlemelerin incelenmesiyle gerek ulusal gerek uluslararası kaynaklarda, uzaktan çalışma içerisinde işin görülmesinden kaynaklı giderleri karşılamanın işverenin yükümlülüğünde olduğu görülmektedir. Uygulamada genellikle uyumsuzluklara yol açan husus, işverenin giderlerden sorumluluğunun kapsamıdır. Örneğin evde tele çalışma ile iş görme edimini yerine getiren bir işçinin, çalışması sırasında elektrik, su, aydınlatma, ısınma gibi harcamalarda bulunmasıyla birlikte; telefon ve internet gibi abonelik esaslı şahsi kaynaklarıyla faaliyet göstermesi oldukça mümkündür. Örneğe konu işçinin, hafta içi günde dokuz saat daha fazla evinde bulunarak iş görme edimini yerine getirdiği düşünüldüğünde, tüm bu giderlerin katlanarak artması beklenebilir. Dolayısıyla, işçinin yapmış olduğu bu giderlerin işveren tarafından karşılanması gerekip gerekmediği hususunun çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

TBK m. 414/1 gereği işveren, işin yapılması için gereken her türlü harcama ile “işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları” karşılamakla yükümlü kılınmıştır. Bu kapsamda: elektrik, su, telefon, doğalgaz harcamaları, ısınma ve soğuma giderleri gibi giderler, evde çalışan işçiler için zorunlu harcamalar arasında yer almaktadır. Evde çalışanlar haricinde, tele çalışan işçiler için de (özellikle mobil tele çalışmada) yemek, barınma ve seyahat masrafları da zorunlu harcamalar arasındadır.¹³⁶

¹³³ İNAL, s. 117; AYDINÖZ, s.143

¹³⁴ Bkz. TBK m. 464: “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 hale getirirse, işverene karşı onun kullanılmaz hale geldiği gündeki rayiç bedeli kadar sorumludur.”

¹³⁵ İNAL, s. 116; DULAY, s. 203; AYDINÖZ, s. 146.

¹³⁶ İNAL, s. 118; DULAY, s. 200

Dolayısıyla, bu giderlerin işin yürütülmesinden doğan kısımlarına, işverenin katılması ve işçiye buna ilişkin bir ödemede bulunması gerekmektedir.

Bu noktada, evde çalışan işçinin söz konusu giderlerin ne kadarını iş görme edimi kapsamında, ne kadarını gündelik hayatını sürdürmek için yaptığının tespiti önem taşımaktadır. Örneğin evde tele çalışan bir işçinin elektrik faturasının bir kısmının, evde gerçekleştirdiği çalışmalarına özgülendiği; bir kısmının da evdeki hayatı veya evde yaşayan diğer bireylerin şahsi kullanımları sebebiyle oluştuğu açıktır. Kanaatimizce, burada çıkabilecek uyuşmazlıkların önüne geçilebilmesi için iki farklı yöntem izlenebilecektir.

İlk yöntem, söz konusu giderlerin ilgili hizmeti veren kuruluştan “detaylı olarak faturalandırılmasının” talep edilmesidir. Bu sayede, çalışma saatleri içerisinde ne kadar kaynak kullanıldığının gözlemlenmesi ve bu şekilde ödenmesi gereken harcamaların tam olarak tespit edilebilmesi mümkün olabilecektir. Fakat çalışma hayatının dinamizmi içerisinde bu yöntem zorlu ve yorucu olabilecektir.

Bu sebeple, ikinci ve alternatif bir yöntem olarak, taraflarca ortalama bir bedelin hesaplanması da mümkündür. İşin yapılması için harcanan kaynağın hesaplanması ve makul seviyede, ortalama bir götürü bedelin belirlenerek bunun ödenmesi de uygun bir seçenek olarak değerlendirilebilir.¹³⁷ Uygulamada daha çok ikinci yöntemin belirlendiği, söz konusu giderler için (özellikle kurumsal) işverenler tarafından “yardım” adı altında bu bedellerin işçiye kısmen ödendiği görülmektedir. Uygulamada bu husus, işveren tarafından sağlanan maddi bir kaynak, tıpkı ikramiye gibi işveren tarafından işçiye sağlanan fazladan bir imkan gibi algılanmaktadır. Fakat esasında, bu giderler her işveren tarafından kısmen de olsa ödenmesi gereken zorunlu harcamalardır ve işverenin bu harcamaları üstlenmemesi durumunda, işverenin hukuki sorumluluğu doğacaktır.

Bahsi geçen harcamalara yönelik bir diğer tartışma da evde çalışma şeklinde yürütülen uzaktan çalışma halinde, işveren tarafından işçinin kira giderlerine ortak olunup olunmayacağı veya işçinin konutunun kullanımı karşılığında işçiye bir bedel ödeme yükümlülüğünün olup olmadığına yöneliktir. Doktrinde Alp tarafından, işçinin evinin bir bölümünü işine özgülmesi durumunda işverenin ödeme yükümlülüğünün doğması gerektiği belirtilmiştir.¹³⁸ Aydınöz tarafından ise, böyle bir ayırım yapılmassa dahi işçinin evde çalışması durumunda işverenin kiraya ilişkin uygun bir bedeli işçiye ödemesi gerektiği

¹³⁷ AYDINÖZ, s. 147; DULAY, s.201.

¹³⁸ ALP, Mustafa: Tele Çalışma, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul 2011, s. 834.

görüşü ortaya konulmuştur.¹³⁹ Kanaatimizce, her iki görüşün de tartışmalı olduğu söylenilebilir. İşverenin ödemekle yükümlü olduğu harcamalar, işçinin işini görebilmek için yaptığı harcamalardır. İşçinin, uzaktan çalışmasa dahi barınma ihtiyacını bir şekilde gidereceği ve bunun için masraf yapacağı (ya da yapmış olduğu) açıktır. İşçinin iş görme edimi altında olmasa dahi gerçekleştireceği harcamaların sorumluluğunun işveren tarafından karşılanması beklenemez. Aksi takdirde bu sorumluluğun sınırı ortadan kalkacaktır.

Tüm bu harcamaların ve giderlerin tespiti ile bunların işveren tarafından nasıl karşılanacağına ilişkin düzenlemelerin iş sözleşmesinde belirtilmesi gerektiği, UÇY m. 8 kapsamında düzenlenmiştir. Fakat bu hususlara ilişkin bir düzenleme olmaması ya da tarafların bu düzenlemeler konusunda anlaşamaması durumunda nasıl bir sonucun ortaya çıkacağına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. İnal'a göre, ilgili yönetmelik hükmü bu yönüyle eksiktir.¹⁴⁰ Gerçekten de yönetmelik metninde bu masraflara ilişkin düzenlemelerin iş sözleşmesinde yer alması gerektiğinin belirtilmesi, sorumluluğun tespiti açısından net bir ifade değildir. TBK hükümleri gereği ilgili harcamaların işverenin sorumluluğunda olduğu açıkken, buna ilişkin usulün nasıl olacağının düzenlenmemesi eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

1.4.1.4. İşverenin, uzaktan çalışan işçinin özel hayatını ve kişiliğini koruma ile kişisel verilerinin gizliliğini sağlama yükümlülüğü

İşçinin özel hayatının ve kişiliğinin korunması, işverenin temel yükümlülüklerinden biri olduğu gibi; Anayasa ile de koruma altına alınmıştır.¹⁴¹

Söz konusu yükümlülük iş ilişkisinde: işçinin kişiliğinin, şerefının, haysiyetinin, sağlığının ve manevi varlığının korunması şeklinde kendini göstermektedir.¹⁴² İşveren bu yükümlülükleri yerine getirmek için her türlü önlemi almalı, işyerini veya işin ifa edileceği

¹³⁹ AYDINÖZ: s. 150.

¹⁴⁰ İNAL, s. 119.

¹⁴¹ Anayasa'nın 17'inci, ve 20'inci maddeleri gereği, kişinin kişilik hakları koruma altındadır. Ayrıca Anayasa'da 2021 yılında yapılan değişiklikte, 49. madde kapsamına ikinci bir fıkra eklenmiştir. İlgili düzenleme şu şekildedir: "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." Dolayısıyla, devlete de bu yükümlülüklerin korunması ve gözetilmesi adına sorumluluk verilmektedir.

¹⁴² ERTÜRK, s. 84.

bölgeyi bu yükümlülüklerle uygun, işçinin insani koşullarda çalışabileceği ve manevi olarak tatmin edici bir şekilde kurgulamalı, işçinin onuruna ve haysiyetine uygun düşecek şekilde işçiyle iletişim kurmalıdır.

Kanun koyucu tarafından da bu hususa ilişkin gerekli düzenlemeler yapılmış ve TBK m. 417/1 hükmü ile işverene bu konuya ilişkin yükümlülükler atfedilmiştir. TBK m. 417/1 uyarınca işveren, *“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 zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla”* yükümlüdür. Dolayısıyla, işveren işçilerin mobbinge uğramaması için de çeşitli önlemler almalıdır.

İşveren tarafından işçinin kişilik haklarının korunmasına ilişkin yükümlülüklerin ihlal edilmesi halinde, çeşitli hukuki ve cezai yaptırımlar söz konusu olabilmektedir. TMK m. 25 kapsamında, kişilik haklarının ihlali halinde işçi: saldırının sona erdirilmesini, saldırı tehlikesi varsa eğer tehlikenin önlenmesini, saldırı sona ermişse bile saldırının tespitini, mahkemece bu yönde alınacak kararların üçüncü kişilere bildirilmesini veya yayımlanmasını, bu saldırı sonucu oluşabilecek maddi ve manevi zararının giderilmesi için uygun bir tazminata hükmedilmesini talep edebilecektir. Hatta somut olayın niteliğine göre sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı, kıdem tazminatı bile söz konusu olabilecektir.¹⁴³ İhlalin boyutuna göre, mobbinge dayanan bir kişilik hakkı ihlalinin söz konusu olması durumundaysa, TCK kapsamında düzenlenen kişilerin huzur ve sükununu bozma, eziyet, hakaret, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali, tehdit gibi suçların oluşması da mümkündür.¹⁴⁴

İşçinin kişisel verileri de kişilik hakkının kapsamı dahilindedir. Zira kişisel veri, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 3. maddesinin d bendine göre göre, *“kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi,”* anlamına gelir. Teknolojinin çalışma hayatındaki öneminin artması ve günümüzde verilerin çoğunlukla teknolojik yollarla kayıt altına alınması sebebiyle; kişisel verilerin korunmasının önemi her geçen gün artmaktadır. Dolayısıyla işveren tarafından, işçinin kişilik haklarının korunmasına ilişkin yükümlülüklerin bir yansıması olarak, işçinin kişisel verilerinin de korunması sağlanmalıdır.

¹⁴³ SÜZEK; İş Hukuku, s. 424.

¹⁴⁴ Daha fazla bilgi için bkz. YAMAN, Pınar Sevinç; İş Hukukunda Mobbing, Ankara 2023, s. 135-141; PALABIYIK, Buğra; Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı, Ankara 2023, s. 109-120.

2016 yılında yürürlüğe giren KVKK ile, kişisel veriler niteliklerine göre “özel nitelikli kişisel veri” ve “özel nitelikli olmayan” kişisel veriler olarak ikiye ayrılmaktadır. KVKK’nın 6. maddesinde özel nitelikli kişisel veri: “*Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik veriler,*” olarak tanımlanmıştır. Bunlar kanunda tahdidi olarak sayıldığı için, sayılan kişisel verilerin dışındaki kişisel veriler, özel nitelikli kişisel veri olarak addedilemez.¹⁴⁵ Kişisel verinin özel nitelikli olup olmaması, veri işleme şartlarını değiştirmektedir. Niteliği itibarıyla özel nitelikli kişisel veriler daha hassas veriler oldukları için, daha farklı ve sıkı işleme şartlarına tabidirler.

Kişisel verilerin işlenme şartları, KVKK 5. ve 6. maddede düzenlenmektedir. KVKK’nın 5. maddesine göre, kişisel veriler kural olarak ilgili kişinin¹⁴⁶ rızası olmaksızın işlenemez. Kişisel verilerin, ilgili kişinin açık rızası aranmadan işlenebilmesinin şartları da aynı maddenin ikinci fıkrasında, tahdidi olarak sayılmıştır.¹⁴⁷ KVKK kapsamında, özel nitelikli kişisel verilerin işlenme koşulları ise daha sıkı bir düzenlemeye tabidir.

KVKK m. 6 hükmü gereği, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi, ilgili kişinin açık rızasının olmadığı hallerde yasaktır. Bu hükmün istisnasıysa, yine aynı maddenin üçüncü fıkrasında düzenlenmektedir. Buna göre, sağlık ve cinsel hayat ile ilgili olmayan özel nitelikli kişisel veriler, kanunlarda öngörülmesi durumunda ilgili kişinin açık rızası olmasa dahi işlenebilir. Fakat sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler, yalnızca “*kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü*

¹⁴⁵ **BAYSAL, Mustafa:** Kişisel Verilerin Korunması Kanunu El Kitabı, Ankara 2021, s. 43.

¹⁴⁶ İlgili kişi, KVKK m. 3/ç’ye göre, “kişisel verisi işlenen gerçek kişi” anlamına gelmektedir.

¹⁴⁷ KVKK m. 5/2: “*Aşağıdaki şartlardan birinin varlığı hâlinde, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür:*

a) *Kanunlarda açıkça öngörülmesi.*

b) *Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması.*

c) *Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması.*

ç) *Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması.*

d) *İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması.*

e) *Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlenmenin zorunlu olması.*

f) *İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması.”*

altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.”

TBK'nın 419. maddesi kapsamında, işverenin işçiye dair uhdesinde tuttuğu kişisel verilerin kullanım sınırları düzenlenmiştir. İlgili madde kapsamında işveren, *“ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde”* işçinin kişisel verilerini kullanma hakkına sahiptir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında, özel kanun hükümleri saklı tutulmuştur.

İşçinin işveren nezdinde mevcut olan kişisel verileri, temelde İş K. m. 75 kapsamında düzenlenen işçinin özlük dosyasındaki bilgileridir ve bu dosyayı tutmak, işverenin yükümlülüklerindedir.¹⁴⁸ İşçinin ismi, adresi, kimlik ve vatandaşlık bilgileri, fotoğrafı, adli sicil bilgisi, sağlık raporları, askerlik durum bilgisi, aile bilgisi, öğrenim bilgileri, mesleki ve akademik geçmişi; bu kişisel verilerin yalnızca bir kısmını oluşturur. İşin niteliğine ve işçinin başvurusunun/işverenin başvuru talebinin ayrıntılarına göre, bu kişisel verilerin sayısı ve niteliği değişebilecektir. Ayrıca tele çalışma söz konusu olduğunda, işçinin log kayıtları, iş bilgisayarında çevrimiçi geçirdiği süre, internet arama geçmişi, dijital platformlardan aldığı hizmetler ve şifreleri de kişisel veri sayılabilecektir.

KVKK kapsamında, veri işlemenin kapsamı ve tanımı da yer almaktadır. KVKK m. 3/e'ye göre veri işleme: *“Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi,”* şeklinde genişçe tanımlanarak; veriler üzerinde yapılacak her türlü işlemi kapsamaktadır.

İşlenen verilere ilişkin sorumluluk da aynı maddede düzenlenmiştir. Bu kapsamda, veri sorumlusunun tanımı yapılmış ve KVKK 3/1'da *“kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan*

¹⁴⁸ **KILIÇOĞLU, Mustafa / KILIÇOĞLU ADA, İlayda:** Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2015, s. 1176; **KIPÇAK, Hazar Can:** Çalışanların Kişisel Verilerinin İş İlişkisi Kapsamında Korunması, Ankara, 2023, s. 77.

gerçek veya tüzel kişinin” veri sorumlusu olduğu belirtilmiştir. Bu durumda, işçinin verileri bakımından işveren veri sorumlusu kabul edilecektir.¹⁴⁹

Veri sorumlusunun yükümlülükleri ise, KVKK m. 12’de düzenlenmektedir. Buna göre veri sorumlusu: *“kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır.”* Ayrıca veri sorumlusu, KVKK m. 10 hükmü gereği verileri işleme faaliyeti sırasında *“Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağı, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi, 11 inci maddede sayılan diğer hakları, konusunda bilgi vermeye yükümlüdür.”* Bununla beraber, yukarıda da izah edildiği üzere işveren, işçinin açık rızası olmaksızın işçinin kişisel verilerini işliyorsay, KVKK’nın 5. ve 6. maddesinde öngörülen hukuki düzenlemelerden birine veri işleme faaliyetini dayandırmak zorundadır.¹⁵⁰

Tüm bu düzenlemeler çerçevesinde, veri sorumlusu sıfatını taşıyan işverenin de söz konusu yükümlülükler uygun hareket etmesi gerekmektedir. Özellikle tele çalışma modelinde, işçinin kişisel verilerinin hukuka uygun olarak işlenmesine özen göstermek önem taşımaktadır. Zira tele çalışmada genellikle işçi, iş görme edimini çevrimiçi veya çevrimdışı olarak çeşitli platformlar ve uygulamalar üzerinden yerine getirmektedir. Bu kapsamda işçinin diğer işçilerle veya işverenle iletişime geçmesinin en kolay ve sıklıkla uygulanan yoluysa, teknolojik imkanlar vasıtasıyla iletişimdir. Fakat işçinin haberleşme özgürlüğü yok sayılarak, işçinin açık rızası olmaksızın ve KVKK kapsamında belirtilen diğer veri işleme koşulları oluşmadan; işveren tarafından işçinin haberleşme vasıtalarının takip edilmesine ve haberleşmenin kayda alınmasına uygulamada sıklıkla rastlanmaktadır.

Doktrinde ve içtihatlarda, yukarıda sözü edilen haberleşme kayıtlarının işçinin kişisel verisi olduğu noktasında bir duraksama yoktur. Örneğin AYM: *“...İşverenin yazışma içeriklerine E.Ü.nün ve başvurucunun rızası hilafına erişim sağladığı, E.Ü. ile başvuru arasında geçen yazışmalar dışında üçüncü kişilerle olan yazışmaların da incelendiği, ayrıca*

¹⁴⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 421; SENYEN KAPLAN, s.289; KIPÇAK, s. 54; DURSUN, *Yonca*: 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, Ankara 2023, s. 44.

¹⁵⁰ KVKK m. 8 hükmü gereği, veri sorumlusunun veri aktarım faaliyetinde bulunması için de aynı koşulları sağlaması gerekir. Verilerin yurt dışına aktarılması ise daha kapsamlı ve ayrıntılı bir şekilde, KVKK m. 9’da düzenlenmiştir.

incelemeye dayanak gösterilen iddialarla sınırlı bir denetim yapılmayarak konu ile ilgili olup olmadığı belirsiz içeriklere de erişildiği ve bu içeriklerin de iş akdinin feshine dayanak yapıldığı görülmüştür. Dolayısıyla başvuruçunun kişisel verisi kapsamında olan e-postaları ile ilgili olarak trafik bilgisi ile yetinilmediği gibi içeriklerine de kapsamı belirsiz olacak şekilde erişildiği ve bunların kullanıldığı anlaşılmıştır (Aynı yönde değerlendirmeler için bkz. E.Ü. [GK], §§ 76-79). Açıklanan gerekçelerle özel hukuk iş ilişkilerinden doğan uyumsuzluğu karara bağlayan derece mahkemeleri tarafından yukarıda belirtilen anayasal güvenceleri gözeten özenli bir yargılama yapılarak pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmediği anlaşıldığından başvuruçunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir," şeklinde hüküm kurarak, işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlendiğine kanaat getirmiştir.¹⁵¹

Yine aynı doğrultuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, "*Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyumsuzlukta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılabilen bu yazışmalara dayanılarak iş aktinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır,"* hükmü ile, işçilerin kendi aralarında gerçekleştirdikleri iletişimin kişisel veri niteliğinde olduğuna hükmetmiştir.¹⁵² Dolayısıyla, işveren tarafından bu gibi verilerin, KVKK'ya uygun bir şekilde işlenmesi gerekir.

İşveren tarafından KVKK'dan doğan yükümlülüklerin ihlal edilmesi halinde, hukuki, idari ve cezai yaptırımlar söz konusu olabilmektedir. KVKK'nın 13. maddesi uyarınca, ilgili kişi pozisyonunda bulunan işçi, KVKK'nın uygulanmasına dair taleplerini işverene yazılı olarak bildirme hakkına sahiptir. İşverenin ilgili başvuruyu en geç 30 gün içerisinde

¹⁵¹ AYM, 29.09.2020, Bireysel Başvuru No: 2016/13011, <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi> (E.T. 07.11.2023)

¹⁵² Yargıtay 9. HD, 10.01.2019, E. 2018/10718, K. 2019/559, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 07.11.2023).

sonuçlandırması gerekir. İşveren işçinin başvurusunu reddeder, başvuruyu cevapsız bırakır veyahut verdiği cevap işçi bakımından yetersiz olursa; KVKK m. 14 hükmü gereği işçi, “cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz ve her hâlde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde” Kişisel Verileri Koruma Kurulu’na şikayette bulunabilir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, KVKK m. 18 kapsamında işverene idari para cezası yaptırımında bulunabileceği gibi, işçinin uğradığı ihlalin niteliğine ve uğradığı zararın türüne göre tazminat talep etme hakkı da saklı olacaktır. Kaldı ki işçinin kişisel verilerinin işveren tarafından hukuka aykırı olarak işlenmesi halinde, işçinin iş sözleşmesini İş K. m. 24/II hükmü uyarınca haklı sebeple derhal fesih hakkı ve dolayısıyla feshe dayalı alacaklarını talep etme hakkı da mevcuttur.¹⁵³ Ayrıca ihlalde bulunan işverenin KVKK m. 17 kapsamında belirtilen suçlara yönelik cezalandırılması da mümkün olabilecektir.¹⁵⁴

1.4.1.5. İşverenin diğer hak ve yükümlülükleri

Uzaktan çalışma sözleşmesinin tarafı olan işveren, yukarıda bahsi geçen sorumlulukları çerçevesinde uzaktan çalışma ilişkisini sürdürmekle yükümlüdür. Yukarıda incelenen yükümlülükler, işyerinde çalışma ile uzaktan çalışma arasında çeşitli farklılıklar barındırdığı için ayrıca değerlendirilmiştir.

Önemle belirtmek gerekir ki, işverenin yükümlülükleri yalnızca yukarıda incelenen yükümlülüklerden ibaret değildir. Örneğin, işverenin en önemli yükümlülüklerinden biri “ücret ödeme” yükümlülüğüdür. Ancak uzaktan çalışmada ücret ödenmesi söz konusu olduğunda, işyerinde çalışma biçiminde ücret ödenmesi ile arasında herhangi bir fark bulunmadığı için, bu konuya değinilmekle yetinilecektir. Aynı şekilde, buluş ya da tasarım yapan işçiye işverenin ödeme yapma yükümlülüğü ve özlük dosyası tutma yükümlülüğü gibi yükümlülükler de uzaktan veya işyerinde çalışma bakımından herhangi bir fark ihtiva etmediği için, ayrıca incelenmeyecektir. Zira uzaktan çalışmada eşitlik ilkesi mevcut olduğu

¹⁵³ **UNCULAR, Selin:** İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2018, s. 314; **DURSUN:** s. 123.

¹⁵⁴ KVKK m. 17’nin atıf yaptığı TCK maddeleri şunlardır: TCK m. 135 (kişisel verilerin kaydedilmesi), TCK m. 136 (verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme), TCK m. 137 (ilgili suçların kamu görevlisi tarafından ve görevinin verdiği yetki kötüye kullanılmak suretiyle veya belli bir meslek ve sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle nitelikli olarak işlenmesi), TCK m. 138 (verileri yok etmeme).

için, işveren esaslı bir sebep olmadıkça uzaktan çalışan işçi ile işyerinde çalışan işçi arasında farklı bir muamelede bulunamayacak olup, aynı yükümlülüklerle sahip olacaktır.¹⁵⁵

1.4.2. Uzaktan çalışmada işçinin hak ve yükümlülükleri

1.4.2.1. İşçinin iş görme ve işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü

İş görme edimi, işverenin ücret ödeme borcunun işçi nezdindeki karşılığını oluşturan en temel yükümlülüktür.¹⁵⁶ İşçinin iş görme edimini üstlenmesinin karşılığında, işveren de ücret ödeme edimini üstlenir.

TBK m. 395 hükmü gereği, kural olarak “işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla” yükümlü olacaktır. Ancak sözleşmeyle veya durumun gereğinden aksinin anlaşılabilceği durumlarda aksinin mümkün olabileceği de belirtilmiştir. Yani iş sözleşmesinde aksi bir düzenleme yoksa veya işin niteliğinden işçinin işi bizzat yapmayacağı anlaşılabilirse, işçinin işi bizzat yapma yükümlülüğü ortadan kalkacaktır.

Mevzuatta, işçinin niteliğinin işin bizzat yapılma yükümlülüğüne olan etkisi düzenlenmemiştir. Dolayısıyla aksi belirtilmemişse, işçinin vasfı fark etmeksizin, işçi işi bizzat yapmakla yükümlüdür.¹⁵⁷

İşçinin iş görme yükümlülüğünün kapsamı, kural olarak iş sözleşmesi ile tarafların mutabakatı sonucunda belirlenir. İş sözleşmesi haricinde, mevzuat, toplu iş sözleşmesi hükümleri, işyeri yönetmelikleri ve uygulamaları da kapsamın belirlenmesinde faydalanılacak kaynaklardır. Taraflar, işin ne olduğunu, nasıl ve nerede ifa edileceğini, hangi şartlar altında çalışılacağını bu kaynaklar aracılığıyla belirleyecektir.¹⁵⁸ Anılan

¹⁵⁵ İşverenin yönetim ve işi düzenleme hakkı, uzaktan çalışma kapsamında çeşitli farklılıklar gösterebilmektedir. Bu konu “işçinin iş görme ve işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü” başlığı altında değerlendirilecektir.

¹⁵⁶ **KORKMAZ / ALP:** s. 141; **ARICI, Kadir:** Türk İş Hukuku – 1 Ferdi İş İlişkileri hukuku, Ankara 2022, s. 133; **AKYİĞİT, Ercan:** İş Hukuku, Ankara 2022, s. 179.

¹⁵⁷ **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA,** s. 289; **DÖNMEZ, Kazım Yücel:** İşçinin Borçları, Ankara 2000, s.33

¹⁵⁸ **AKYİĞİT,** s. 180; **ÖNCÜ,** s. 78.

düzenlemelerde, işin türüne ve kapsamına ilişkin hüküm olmaması halinde “işverenin yönetim hakkına” dayanılarak işin kapsamı tespit edilmelidir.¹⁵⁹

İş sözleşmesinde yapılacak işin niteliği “belirli bir iş” olarak nitelendirilmişse (örneğin aşçı, kaynak ustası, marangoz vb.) iş görme borcunun kapsamı, bu somut işten ibaret olacaktır. Fakat sözleşmede, ifa edilecek iş genel bir meslek ya da meslek dalı olarak belirtilmişse (örneğin usta, finans uzmanı, hukukçu vb.), bu kapsama giren her türlü işin ifası, işçiden talep edilebilecektir.¹⁶⁰

Uzaktan çalışmada da iş görme edimi işçinin en temel edimidir ve işçi tarafından bizzat yerine getirilmelidir. Bunun tek istisnası, TBK m. 461’de düzenlenen evde hizmet sözleşmesine ilişkindir. İlgili madde kapsamında evde hizmet sözleşmesi, “*işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme*” olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, evde çalışma söz konusu olduğunda, tarafların mutabakatıyla, işçinin işi aile bireyleriyle birlikte görebileceği açıktır.¹⁶¹ Fakat diğer sözleşme tiplerinde de bizzat ifa ediminin aksi kararlaştırılabileceği için, ilgili madde kapsamında bunun belirtilmesi herhangi bir anlam ifade etmemektedir.

İşçinin iş görme ediminin kapsamını belirleyen hususlardan biri de işveren yönetim hakkıdır. İşverenin yönetim hakkının işçiye yansımaları, işçinin işveren tarafından verilen talimatlara uyulması yükümlülüğü olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşçinin emir ve talimatlara uyma borcu, TBK m. 399’da düzenlenmiştir. Buna göre: “*işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.*”

Maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere söz konusu borç, verilen talimat ve yönlendirmeler dürüstlük kurallarına uygun olduğu takdirde söz konusu olabilecektir. İşçinin kişilik haklarına aykırılık veya gerek olmadığı halde işçiyi zorlama amacı taşıyan

¹⁵⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 355.

¹⁶⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s.355; ÇELİK / CANIKLIOĞLU /CANBOLAT /ÖZKARACA, s. 291.

¹⁶¹ Evde çalışmanın uygulamada en çok karşılaşılan şekli, evde tele çalışmadır. Fakat ilgili düzenleme evde tele çalışmaya yönelik değil, geleneksel evde çalışmaya yönelik olarak hazırlanmıştır. Evde tele çalışma ile çalışan bir mühendisin, iş görme edimini ailesiyle birlikte yerine getirmesi mümkün değildir. Fakat iş görme edimi mantı açmak, kıyafet katlamak, ütü yapmak gibi el işlerine dayanan işlerde, taraflarca işçinin aile bireylerinin de iş görme edimine katkıda bulunabilecekleri konusunda anlaşılabilir.

talimatlara uyulmaması halinde; işçinin herhangi bir sorumluluğu olmayacaktır.¹⁶² Aynı şekilde kanuna, toplu iş sözleşmelerine, iş sözleşmesine, işyeri ihtiyaçlarına ve işle ilgili adetlere aykırı olan talimatlar da işçiyi bağlamayacaktır.¹⁶³

Yukarıda da belirtildiği üzere, sınırları iş sözleşmesi ve mevzuat ile somutlaştırılmayan işin koşulları; işverenin yönetim hakkını kullanması ile somutlaşacaktır. Fakat uzaktan çalışmada, bu koşulların iş sözleşmesiyle somut bir hale getirilmesi zorunludur.

Uzaktan çalışmada da işverenin yönetim hakkı bakidir. Bu doğrultuda, uzaktan çalışan işçi de işverenin talimat ve düzenlemeleriyle bağlıdır. Fakat uzaktan çalışmada işin türü ve kapsamına ilişkin düzenlemeler, ayrıntılı bir şekilde iş sözleşmesinde belirtilmek zorundadır. İş K. m. 14'ün beşinci fıkrası gereğince, *“dördüncü fıkraya göre yapılacak 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 hükümler yer alır.”*

Uzaktan çalışmanın niteliği itibariyle belirsizlik oluşabilecek konularda (çalışma süreleri, mesai saatleri, işin hangi ekipmanla gerçekleştirileceği vb.) uyuşmazlık çıkması, kanun koyucu tarafından bu yolla azaltılmaya çalışılmıştır.¹⁶⁴ Fakat uzaktan çalışmanın niteliği itibariyle çalışma saatleri konusunda çeşitli uyuşmazlıklar gündeme gelebileceği için, uzaktan çalışma bakımından çalışma saatlerinin incelenmesi faydalı olacaktır.

Esnek çalışma modelleriyle çalışma saatlerinin güncellenmesi, değiştirilmesi, işçinin ve işverenin ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi mümkündür; ancak bu düzenlemelerin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmeden ve emredici hukuk kuralları çerçevesinde gerçekleştirilmesi gerekir.¹⁶⁵

Çalışma süresi, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesine göre: *“İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre”* olarak tanımlanmaktadır. İş K. m. 63 gereği, çalışma süresi haftalık en çok kırk beş saat olabilir. Bu süre, aksi kararlaştırılmadıkça

¹⁶² ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 300.

¹⁶³ SENYEN KAPLAN, s. 237.

¹⁶⁴ ÖNCÜ, s. 83.

¹⁶⁵ İNCİROĞLU, s.12.; KILIÇOĞLU, İş Hukukunda Esneklik, s. 25.

haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünür; İş K. m. 63 hükmü ile çalışma süreleri esnekleştirilebilir; çalışılan günlere günlük on bir saati aşmamak kaydıyla dağıtılabilir.

Haftalık kırk beş saatin üzerinde çalışma yapmak da mümkündür, ancak İş K. m. 41 gereği, bu çalışmalara ilişkin ücret %150 oranında ödenir veya çalışılan her saat başına bir buçuk saat izin hakkı tanınır. Yine de fazla çalışma sınırsız olarak yapılamaz, aynı madde hükmü gereği yılda 270 saatin ötesinde fazla çalışma yapılması mümkün değildir.

Uzaktan çalışma temelde bir iş sözleşmesi olduğu için, bahsi geçen hükümlerin uzaktan çalışma bakımından da uygulanması gerekmektedir. UÇY m. 9 hükmü de bu doğrultuda, mevzuatta öngörülen sınırlamalar çerçevesinde çalışma saatlerinin taraflarca düzenlenebileceğini öngörmektedir.¹⁶⁶

Uzaktan çalışan işçinin çalışma saatleri belirlendiyse, belirlenen saat aralığında işçi aktif bir çalışma göstermese dahi, bunun çalışma sürelerine dahil edilmesi gerekir.¹⁶⁷ İşyerinde çalışmalar için İş K. m. 66/c hükmü gereği, işçinin iş görmeye hazır bir halde beklediği durumlarda, iş görme edimi yerine getirilmese dahi bekleyerek geçirdiği süreler çalışma süreleri içerisinde sayılmaktadır.

Uzaktan çalışmada fazla çalışma büyük bir önem taşımaktadır. Zira taraflarca çalışma saatleri belirlenmiş olsa bile, fazla çalışmanın zamanı, süresi ve işçinin korunması bakımından çeşitli problemler gündeme gelebilmektedir.

Tele çalışmada fazla çalışma süresi ile zamanının belirlenmesi ve ispatlanması, geleneksel evde çalışmaya göre daha kolay olabilecektir. Tele çalışma genellikle bir sunucuya, uygulamaya veya web tabanlı bir ara yüze bağlanarak gerçekleştirildiği için; bahsi geçen sistemlerin log kayıtları üzerinden söz konusu denetim yapılabilmektedir. Ayrıca çevrimdışı şekilde bir çalışma söz konusu olsa dahi, ilgili cihazın kayıtlarından çalışma kayıtlarına ulaşmak da mümkün olabilmektedir.¹⁶⁸ Geleneksel evde çalışmaya ilişkin işlerde

¹⁶⁶ UÇY m. 9: “Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır.”

¹⁶⁷ İNAL, s. 125.

¹⁶⁸ İNAL, s. 126; ARICI, Kadir: Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992, s. 91.

ise fazla çalışmanın hesaplanması, İş Kanunu'na İlişkin Fazla çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 4. maddesinde belirtildiği şekilde tespit edilebilecektir.¹⁶⁹

Uzaktan çalışma kapsamında fazla çalışma mümkün ve ispat edilebilir nitelikte olsa da, yasal düzenleme ve kısıtlamalar çerçevesinde yapılması fazla çalışma yapılması gerektiği unutulmamalıdır. Zira uzaktan çalışmada kontrol ve denetim, işyerinde çalışmaya göre daha zor olacaktır. Aksi takdirde işverenin keyfi fazla çalışma uygulamaları veya işçinin daha çok çalışıp para kazanma arzusu ile çalışma süresi-dinlenme zamanı iç içe geçebilecektir. Bu sebeple, çalışma sürelerinin düzenlenmesi her ne kadar yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilse de hukuki düzenlemeler ve dürüstlük kuralları çerçevesinde bu hak kullanılmalıdır.

1.4.2.2. İşçinin özen ve sadakat yükümlülüğü

Özen ve sadakat yükümlülüğü, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde düzenlenmektedir.

TBK m. 396/1 gereği işçi, yüklendiği işi özenle yapmakla yükümlüdür. Özen yükümlülüğü yalnızca ortaya çıkartılan iş bakımından söz konusu değildir; işçi, işverene ait olan malzeme ve ekipmanları da özen yükümlülüğüne uygun olarak kullanılmalıdır. Bu husus TBK m. 396'da: *"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,"* hükmüyle düzenlenmiştir.

İşçi, işin görülmesi noktasında işverenin kendisinden beklediği dikkati ve özeni göstermekle yükümlüdür. Ancak her işin ve işçinin niteliği farklı olduğu için, TBK m.

¹⁶⁹ İş Kanununa İlişkin Fazla çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 4/3: *"Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir."*

400/2’de de belirtildiği üzere somut durumun içeriğine göre özen yükümlülüğünün derecesi tayin edilmelidir.¹⁷⁰

İşçinin özen yükümlülüğüne ilişkin doğrudan bir düzenleme İş K. kapsamında yer almasa da; özen yükümlülüğüne aykırılığın sonuçları, İş K. m. 25’te düzenlenmiştir. İş K. m. 25/2-1 gereği, “*işçinin 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,*” işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshetmesine olanak tanımaktadır. İşçinin verdiği zararın tazminine ilişkin işverenin hakları da saklıdır.

İlgili yükümlülük TBK’nın evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleriyle genişletilmiştir. TBK m. 464/1 hükmü uyarınca işçi “*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 kendi kusuruyla ilgili malzeme ve ekipmanı kullanılamaz hale getirirse, TBK 464/3 hükmü gereğince ilgili eşyanın “kullanılamaz hale geldiği gündeki rayiç bedeli” kadar sorumlu olacaktır.

İşçinin sadakat borcunun temeliyse, işverenin ve işletmenin çıkarlarına uygun hareket etmek ve onlara zarar verecek davranışlarda bulunmamak olarak TBK m. 396’da düzenlenmektedir. İş sözleşmesi yalnızca işin görülmesinden ibaret bir borç ihtiva etmez; aynı zamanda kişisel birlik ilişkisini de içerir. Bu sebeple işçinin sadakat yükümlülüğü de söz konusu olacaktır. Sadakat yükümlülüğünün kapsamına sır saklama borcu ile işverene bilgi ve hesap verme yükümlülüğü de girer.¹⁷¹

Sadakat yükümlülüğü, işçinin bazı davranışlarda bulunması olarak görünebileceği gibi, bazı davranışlardan kaçınması olarak da karşımıza çıkabilmektedir.¹⁷² Örneğin, işyerini tehlikeye sokabilecek durumların veya hırsızlık gibi işyerine zarar veren olayların bildirilmesi, ekipmanlarda bir eksiklik veya bozukluk olması durumunda bundan işvereni haberdar etmesi; sadakat borcunun aktif bölümünü oluşturmaktadır. Aynı doğrultuda, diğer işçileri haksız yere kışkırtmak, rüşvet almak, işverenin itibarını sarsacak eylem ve

¹⁷⁰ SENYEN KAPLAN, s. 232.

¹⁷¹ SENYEN KAPLAN, s. 239.

¹⁷² MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 356.

beyanlarda bulunmak gibi eylemlerden kaçınmak da sadakat borcunun pasif bölümünü oluşturur.¹⁷³

Sadakat yükümlülüğüne aykırılık halinde, tıpkı özen yükümlülüğüne aykırılık halinde olduğu gibi işverenin iş sözleşmesini haklı sebebe dayanarak derhal feshetme imkanı bulunmaktadır. İş K. m. 25/2-e kapsamında: “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,” durumlarında, işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple derhal feshetme hakkına sahip olacağı düzenlenmiştir. Burada üzerinde durulması gereken husus, belirtilen eylemlerin tahdidi olarak sayılmamış olduğudur. Fıkra kapsamındaki durumlar örneklemeyle yazılmıştır; dolayısıyla sadakat yükümlülüğüne aykırı başka eylemlerin gerçekleşmesi durumunda da eylemin ağırlığına göre işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı olabilecektir.

Uzaktan çalışma söz konusu olduğunda, özen ve sadakat yükümlülüğünün de titizlikle incelenmesi gerekir. Uzaktan çalışmada, işverenin işçi üzerindeki denetimi zorlaşmakta ve dolayısıyla işçinin verebileceği zararları öngörebilme olasılığı azalmaktadır. İşçi, işverenin denetim ve gözetiminin azalması sebebiyle daha dikkatli bir yaklaşım sergilemeli, iş görme edimini yerine getirdiği yerde işverene ait sırların korunması için önlemler almalı; ticari ve üretim sırlarını içeren belgeler basıldıktan sonra herkesin görebileceği bölgelerde bırakılmamalı, usulüne uygun olarak yok etmeli, herkesin kullanımına açık çöplere bu belgeleri atmamalı, işin görülmesi kapsamında gerçekleşen görüşme içeriklerinin gizliliğini sağlamalıdır.¹⁷⁴

1.4.2.3. İşçinin işletme verilerini ve kişisel verileri koruma yükümlülüğü

İşçinin işletme verilerini ve kişisel verileri koruma yükümlülüğü, esasen özen ve sadakat yükümlülüğün bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme verilerini korumak ve korunması için gerekli önlem ve tedbirleri almak; işçinin yükümlülüklerinin içerisinde yer almaktadır.

¹⁷³ DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 105; SENYEN KAPLAN, s. 240.

¹⁷⁴ MİRCAN, s. 67; ÖNCÜ, s. 81.

Kişisel veriler de işin yapısına ve türüne göre işletmenin verilerinin bir parçası olabilmektedir. Örneğin müşterilerin verileri işçinin erişimine açıksa veya iş gereği işçi kişisel verilerle çeşitli işlemler yapıyorsa, bahsi geçen kişisel veriler de işletme verilerine ve dolayısıyla ticari verilere dahil olacaktır. Uzaktan çalışma söz konusu olduğunda, bu verilere ilişkin daha hassas bir yaklaşımda bulunulmalıdır.

Uzaktan çalışmanın düzenlendiği İş K. m. 14 kapsamında bu husus ele alınmış ve maddenin 6. 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,” düzenlemesiyle, kanun koyucu bu konudaki hassasiyetini mevzuata yansıtmış; gerekli düzenlemelerin yapılması için bakanlığı yetkilendirmiştir.

UÇY’de de, tıpkı İş K. m. 14’te belirtildiği gibi bu hususlar düzenlenmiş; fakat ayrıntıdan kaçınılarak genel nitelikte bir düzenleme yoluna gidilmiştir.

UÇY m. 11: “(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 gerekli 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.”

Özetle, mevzuat her ne kadar işletme verilerine ve işletme uhdesinde bulunan kişisel verilere önem atfetse de temelde çözümü bu hususların iş sözleşmesinde veya eklerinde ayrıntılı olarak düzenlenmesi noktasında bulmuştur. Bu kapsamda, anılan verilerin korunmasına ve paylaşılmasına ilişkin her türlü bilgi işçiye bildirilmeli, iş sözleşmesinde bu veriler tanımlanmalı ve ilgili işletme kuralları konusunda işçi bilgilendirilmelidir.

1.4.2.4. İşçinin diğer hak ve yükümlülükleri

İş görme edimini uzaktan çalışma ile ifa eden işçi, bahsi geçen sorumlulukları çerçevesinde uzaktan çalışma ilişkisini sürdürmekle yükümlüdür. Çalışma kapsamında değerlendirilen hak ve yükümlülükler, işyerinde çalışma ile uzaktan çalışma arasında çeşitli farklılıklar barındırdığı için ayrıca değerlendirilmiştir.

Önemle belirtmek gerekir ki, işçinin hak ve yükümlülükleri yalnızca yukarıda incelenen yükümlülüklerden ibaret değildir. Örneğin, sadakat yükümlülüğünün bir yansıması olan rekabet etmeme yükümlülüğü veya teslim ve hesap verme yükümlülüğü gibi yükümlülükler, uzaktan veya işyerinde çalışma bakımından herhangi bir fark ihtiva etmemektedirler. Zira uzaktan çalışmada eşitlik ilkesi mevcut olduğu için, uzaktan çalışan işçinin esaslı bir sebep olmadıkça işyerinde çalışan işçilerden farklı hak ve yükümlülüklerle sahip olması da mümkün olamayacaktır.

1.5. Uzaktan çalışma sözleşmesinin sona ermesi

İşçi ile işveren arasında mevcut olan iş ilişkisi, çeşitli şekillerde sona erebilir. İş ilişkisi, taraflardan birinin fesih iradesini karşı tarafa bildirmesiyle sona erebileceği gibi fesih dışı başkaca nedenlerle de sonlanabilecektir. İş sözleşmesi fesih dışında, tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmesiyle (ikale), sözleşmenin (belirli süreli iş sözleşmesinin) süresinin sona ermesiyle ve taraflardan birinin ölümü ile (kural olarak yalnızca işçinin ölümüyle) de sona erecektir.¹⁷⁵ Uzaktan çalışma niteliği itibariyle iş sözleşmesi olduğu için, bu hususlar uzaktan çalışma için de geçerli olacaktır.

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında sözleşme serbestisine dayanılarak yapılan tipik bir özel hukuk sözleşmesidir. Bu yüzden taraflar anlaşarak, sözleşme ilişkisini her zaman sona erdirebilmektedir. Her ne kadar gerek İş K. kapsamında gerekse TBK nezdinde bu

¹⁷⁵ DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 167-169.

hususla yönelik bir düzenleme bulunmasa da; sözleşmenin ikale ile sona erdirilebilmesi hususu, sözleşme serbestisi ilkesinin en temel sonuçlarından birini oluşturmaktadır.¹⁷⁶

Uzaktan alışma sözleşmesi de bir iş sözleşmesi niteliği taşıdığı için, taraflar anlaşarak iş ilişkisinin tamamen sona ermesini kararlaştırabilecekleri gibi; alışma Şeklinin işyerinde çalışma olarak devam etmesini de kararlaştırabilirler. Ancak bu durumda ikale değil, çalışma koşullarında esaslı değişiklik söz konusu olacaktır.¹⁷⁷ Zira iş ilişkisi bu durumda sona ermemekte, yalnızca koşulları değişmektedir.

İş sözleşmesinin sona erme sebeplerinden bir diğeri, kendiliğinden sona ermedir. İş sözleşmesi, taraflardan birinin ölümü halinde veya sözleşmenin süresinin bitmesi halinde, kendiliğinden sona erecektir.

TBK m 440 hükmü gereği: *“Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer.”* Kural olarak, yalnızca işçinin ölümü iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirecektir. İşverenin lm ile iş sözleşmesinin sona ermesi de mümkün olabilmektedir. TBK m. 441’e göre, işverenin ölümü halinde, işverenin yerini mirasçıları devralmaktadır. Ancak 441/2 hükmü gereği: *“Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işvereninin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer.”* İlgili hükümler genel hüküm niteliğinde olduğundan ve uzaktan çalışma konusunda aksine bir düzenleme olmadığından, uzaktan çalışma sözleşmesinde de bu hususlar aynı Şekilde geçerli olacaktır.

Sözleşme süresinin bitimiyle kendiliğinden sona erme ise; yalnızca belirli süreli iş sözleşmelerinde söz konusu olacaktır. TBK m. 430 hükmü gereği, belirli süreli iş sözleşmelerinde belirlenen süre dolduğunda sözleşme ilişkisi, *“aksi kararlaştırılmadığı, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer.”*¹⁷⁸

İş K. m. 11/1 hükmü gereği, belirli süreli iş sözleşmesi yalnızca *“belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak”* yapılabilir. Aksi takdirde, sözleşmede süre belirtilse dahi belirsiz

¹⁷⁶ AKYİğİT, s. 227.

¹⁷⁷ Karşı görüş için bkz: NC: s. 125.

¹⁷⁸ Süzek’e göre, kanun lafzındaki “fesih bildiriminde bulunulmaksızın” ifadesi, teknik olarak doğru bir ifade değildir. Çünkü teknik olarak, fesih farklı bir anlam ifade etmektedir. (SÜZEK, İş Hukuku: s. 536)

sürelî iş sözleşmesi hükümleri geçerli olacaktır.¹⁷⁹ Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesi, yine aynı fıkra hükmü gereği yazılı olarak yapılmak zorundadır.

İş K. m. 11/2 hükmü gereği: “*Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.*” Dolayısıyla, esaslı nedenlerin varlığı da resen araştırılacaktır.

Yine TBK m. 430/2 hükmü gereği: “*Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.*” Bu sebeple, süre sona erdikten sonra iş sözleşmesi devam etse bile bu örtülü bir şekilde devam etme iradesi taşır; yeni bir sözleşme kurulduğu anlamına gelmez.¹⁸⁰

Önceki konularda da bahsedildiği üzere, uzaktan çalışma sözleşmesi atipik bir iş sözleşmesidir ve diğer iş sözleşmesi tipleriyle birlikte kullanılabilir. ¹⁸¹ Bu durumda, uzaktan çalışma sözleşmesi, kanunda belirtilen şartları taşımak şartıyla belirli süreli olarak da yapılabilecektir. Uzaktan çalışma sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılması durumunda, TBK ve İş K. kapsamında düzenlenen hükümler uzaktan çalışma sözleşmesi için de geçerli olacaktır. Dolayısıyla, belirli süreli olarak düzenlenen uzaktan çalışma sözleşmesi; belirlenen sürenin sonuna gelinmesi halinde kendiliğinden sona erecektir.

İş sözleşmelerini sona erdiren ve uygulamada sıklıkla uyuşmazlıkların yaşandığı son durum ise, taraflardan birinin iş sözleşmesini feshetmesidir. Her iki taraf da tek taraflı olarak fesih bildiriminde bulunma hakkına sahiptir. Fesih, haklı nedenle derhal fesih ve süreli fesih olarak ikiye ayrılır. Her iki fesih türü de tek taraflı irade beyanı ile kullanılan, bozucu yenilik doğuran bir hak niteliği taşır.¹⁸²

İş K. m. 17 gereği süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde mümkün olmaktadır. İlgili kanun hükmü gereği, sözleşmeyi fesheden taraf diğer tarafa belirli bir ihbar

¹⁷⁹ KILIÇOĞLU / KILIÇOĞLU ADA, Şerhli İş Kanunu: s. 277; SENYEN KAPLAN, s. 134.

¹⁸⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s. 536.

¹⁸¹ Bkz: 2. Bölüm, 1.1. “Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Şekli ve İçeriği”

¹⁸² SÜZEK, İş Hukuku, s. 538; SENYEN KAPLAN, 372; ŞAKAR, İş Hukuku, s. 95.

öneli vererek, fesih bildiriminde bulunabilir.¹⁸³ Kural olarak, tarafların süreli fesih bildiriminde gerekçe belirtmesine gerek yoktur.¹⁸⁴

Her iki taraf da, haklı bir sebebe dayanmak koşuluyla, karşı tarafa herhangi bir ihbar önelinde bulunmaksızın derhal fesih hakkını kullanabilir. Haklı sebeple derhal fesih, hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde mümkün olabilir.¹⁸⁵

Derhal fesih hakkını doğurabilecek haklı sebepler, işçi bakımından İş K. m. 24, işveren bakımındansa m. 25 kapsamında düzenlenmiştir. Sözleşmeyi haklı sebeple derhal fesheden taraf, fesih için dayandığı haklı gerekçeyi karşı tarafa bildirmekle yükümlüdür. Bildirimli fesihte ise fesih sebeplerini bildirme yükümlülüğü yoktur.

Yine bu doğrultuda, uzaktan çalışma sözleşmesinin feshinde de her iki tarafın fesih hakkı mevcuttur. Derhal fesih için haklı bir sebebi olan taraf, haklı sebeple derhal fesih hakkına sahip olabileceği gibi; haklı bir sebep olmasa dahi her iki taraf da iş sözleşmesini süreli fesih ile feshetme hakkına sahiptir. Uzaktan çalışma söz konusu olduğunda, işyerinde çalışmada olduğu gibi işverenle (veya vekiliyle) doğrudan ve yüz yüze bir iletişim mümkün olmayacağı için, fesih bildiriminin nasıl yapılması gerektiği ve ne zaman sonuç doğuracağı noktasının incelenmesi gerekmektedir.

Kural olarak fesih bildiri, karşı tarafa ulaştığı anda hüküm ve sonuç doğurur.¹⁸⁶ Karşı tarafa ulaşmayan ya da ulaşamayan fesih iradesinin, hukuken bir sonuç doğurması mümkün değildir.¹⁸⁷ Uzaktan çalışma söz konusu olduğunda, işveren ile görüşmek veya işverene ulaşacak ıslak imzalı bir dilekçe hazırlayıp ilgili birime teslim etmek her zaman mümkün olmayacağı için, işveren ile işçi arasındaki iletişim yollarını net bir şekilde belirlemek gerekmektedir. Kanun koyucu da bu hususa yönelik potansiyel uyuşmazlıkların

¹⁸³ İş K. m. 17 gereği bu süreler şu şekildedir:

“İş sözleşmeleri;

a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup, sözleşmeler ile arttırılabilir.”

¹⁸⁴ İş K. m. 18’de belirtildiği üzere, süreli fesih bildiriminde istisnai olarak, iş güvencesi mevcutsa işverenin fesih iradesini geçerli bir sebebe dayandırması gerekir.

¹⁸⁵ SÜZEK, İş Hukuku: s. 540; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s.268.

¹⁸⁶ ŞAKAR, İş Hukuku: s. 95.

¹⁸⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.515.

önüne geçebilmek için, İş K. m. 14/5 kapsamında uzaktan çalışma sözleşmesinde bulunması gereken asgari zorunlu hususları düzenlemiş ve bu hususlar arasında, işverenin işçiyle iletişim kurmasına yönelik hükümlerin de eklenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Uzaktan çalışma sözleşmesinde ilgili iletişim kanalları belirtildiyse, bu kanallar üzerinden yapılan fesih bildirimleri geçerli olacaktır.¹⁸⁸ Örneğin, taraflar arasındaki iletişimin e-posta üzerinden ya da Discord, Skype, Zoom, Whatsapp gibi uygulamalar üzerinden gerçekleşeceği kararlaştırılmış ve iş sözleşmesine eklenmişse; tarafların bu kanallar üzerinden gerçekleştireceği fesih bildirimleri geçerli olacaktır. Fakat bu iletişim yollarının belirlenmiş olması, feshin yalnızca bu kanallar aracılığıyla gerçekleştirilebileceği anlamına gelmemektedir. Tarafların birbirlerine başka yollarla fesih bildirimleri sunması (telefon, posta, mektup vb.), fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması koşuluyla geçerli olacaktır. Zira burada önemli olan husus, fesih iradesinin karşı yana ulaşabilmesidir.

Her ne kadar iş ilişkisinin sona erme şekilleri incelenmiş ve her biri sonucunda iş ilişkisinin tümüyle sona ereceği belirtilmişse de; iş ilişkisinin nasıl sona erdiği, ortaya çıkan sonuçları tamamen etkilemektedir. İş ilişkisinin sona ermesi ile, her iki taraf için farklı sonuçlar doğabilmektedir.

İş ilişkisinin sona ermesiyle, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin alacağı, işe iade, işe iade tazminatı, sendikal tazminat, kötü niyet tazminatı gibi çeşitli hukuki sonuçlar doğabilmektedir. Uzaktan çalışma da iş sözleşmesi niteliğinde olduğu için, İş K. genel hükümlerinde belirtilen tüm bu hak ve alacaklar, uzaktan çalışmada da somut olayın niteliklerine göre söz konusu olabilecektir.

Uygulamada uzaktan çalışma sözleşmesinin sona ermesinin en önemli sonuçlarından birinin, ekipmanların iadesi hususu olduğunu belirtmek gerekir. UÇY m. 7 kapsamında, aksi kararlaştırılmamışsa, işveren uzaktan çalışan işçiye iş görme edimini yerine getirebilmesi için gerekli ekipman ve teçhizatı temin etmekle yükümlüdür. Dolayısıyla iş ilişkisi sona erdikten sonra, aksi kararlaştırılmadıkça işçi derhal kendisine teslim edilen ekipmanı ve teçhizatı işverene iade etmekle yükümlü olacaktır. İşçi, özen yükümlülüğü kapsamında ilgili teçhizatı dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılmalı ve iade ederken de azami özeni göstererek, ekipmana zarar gelmemesi için gerekli önlemleri almalıdır.

¹⁸⁸ ÖNCÜ, s. 126.

Uzaktan çalışma sözleşmesinin sona ermesi halinde incelenmesi gereken bir diğer husus da iş güvencesi kavramıdır. İş K. m. 18 gereği: “*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.*”

Bahsi geçen düzenleme gereği, belirli koşullar mevcutsa, işveren iş sözleşmesini yalnızca kanunda “geçerli sebep” olarak belirtilen sebeplerle sona erdirebilmektedir. Geçerli sebep kavramı, İş K. m. 25’te düzenlenen derhal fesih sebepleri kadar ağır olmayan; fakat yine de işi ve işyerini olumsuz etkileyen hususları ifade eder.¹⁸⁹ Bunlar temel olarak “işçinin yeterliliğinden”, “işçinin davranışlarından”, “işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden” kaynaklanan sebepler olarak nitelendirilmiştir.

Bu sebeplere örnek vermek gerekirse: işçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebepleri arasında: *diğer işçilere oranla verimsiz çalışma, odaklanma eksikliği, işi öğrenme ve mesleki gelişim konularında yetersizlik*; işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebepleri arasında: *işyerinde rahatsızlık verecek şekilde çalışmak, işverene zarar verme tehlikesi yaratmak, işini uyarılmasına rağmen eksik veya kötü olarak ifa etmek*; işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli fesih sebepleri arasında: *işin, talebin veya siparişin azalması, hammadde sıkıntısı, ekonomik kriz ve durgunluk gibi hususlar* sayılabilecektir.¹⁹⁰ Söz konusu geçerli fesih sebepleri, somut olayın niteliklerine göre değişkenlik gösterir ve dolayısıyla arttırılabilir. Ayrıca yine İş K. m. 18 kapsamında, özellikle geçerli fesih sebebi sayılmayacak hususlar da ayrıca düzenlenmiştir.¹⁹¹

İş sözleşmesinin feshinde geçerli bir fesih sebebi gösterme yükümlülüğü (iş güvencesi), yalnızca belirli koşulların varlığında söz konusu olur. Yine İş K. m. 18 kapsamında bu sebepler, “işçinin en az altı aylık kıdeminin olması”, “belirsiz süreli iş

¹⁸⁹ SENYEN KAPLAN: s. 402; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 176; SÜZEK, İş Hukuku, s. 573.

¹⁹⁰ DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN: s. 176-177.

¹⁹¹ “Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.”

sözleşmesiyle çalışması” ve “işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalıştırılmasıdır.” Kanun lafzında “işyeri” kavramı özellikle geçtiği için, bu hususun uzaktan çalışma kapsamında geçerli olup olmayacağına ayrıca değerlendirilmesi faydalı olacaktır.

Madde kapsamında, “işyerinde” otuzdan fazla işçinin çalışması şartı öngörülmuşse de; burada işyeri kavramının dar yorumlanmamalıdır.

İşyeri kavramı İş K. m. 2 kapsamında düzenlenmektedir. İlgili tanım gereği: “*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.*” Dolayısıyla, uzaktan çalışan işçi de iş organizasyonunun bir parçasıdır. Uzaktan çalışan işçi, işyerinde çalışmasa bile iş organizasyonu kapsamında otuzdan fazla işçinin çalışması durumunda, diğer koşulların da sağlanması şartıyla iş güvencesi hükümlerinden faydalanacaktır.¹⁹²

İşverenin geçerli bir nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme usulü, İş K. m. 19 kapsamında düzenlenmiştir. Buna göre fesih yazılı olarak yapılmalı, fesih sebebi açık ve kesin bir biçimde belirtilmelidir. Ayrıca fesih sebebi işçinin davranışına veya verimine ilişkinse, fesih gerçekleştirilmeden önce işçinin savunması alınmalıdır. İş K. m. 20 gereği, feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispat yükümlülüğü işveren üzerindedir.

İş K. m. 21 kapsamında, geçerli bir sebebe dayanmadan iş sözleşmesinin feshedilmesinin sonuçları düzenlenmiştir. Bu kapsamda, işçinin uygulamada “işe iade” olarak tanımlanan davayı açma hakkı mevcuttur. İlgili madde hükmü gereği, iş güvencesinin mevcut olduğu durumlarda, işverenin geçersiz bir fesih sebebine dayanarak iş sözleşmesini feshettiği mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilirse, işveren bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorundadır; aksi takdirde işveren işçiye en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. Yine aynı madde hükmü gereği, feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde işveren tarafından, “kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları” da ödenecektir. İş sözleşmesi geçerli bir sebebe dayanmadan feshedilen uzaktan çalışan işçi de söz konusu şartları sağlaması koşuluyla bu haklarını talep edebilecektir.

İş sözleşmesinin sona ermesi bakımından, uzaktan çalışan işçilerle ilgili değinilmesi gereken son konu ise “değişiklik feshi” kavramıdır. Değişiklik feshi, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılması sonucunda işçinin bunu kabul etmemesi üzerine, işverence

¹⁹² ÖNCÜ, s.136.

gerçekleştirilen fesih türüdür.¹⁹³ Bu kapsamda, işçinin işyeri çalışmasından uzaktan çalışmaya geçişinin; ya da tam tersi uzaktan çalışmadan iş yerinde çalışmaya geçişinin işverence talep edilmesi, çalışma koşullarında esaslı değişiklik talebi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, işçinin İş K. m. 22 hükmü gereği söz konusu talebi altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul etmemesi durumunda, işçi bu taleplerle bağlı olmayacaktır. Yine İş K. m. 22 hükmü gereği, işçi tarafından bu talep kabul edilmezse, “işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle” iş sözleşmesini feshedebilecektir. Yine bu durumda da işçinin söz konusu feshin geçersizliğini öne sürerek işe iade davası açma hakkı saklıdır.

2. Toplu İş Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma

İş hukuku yalnızca işçi ile işverenin bireysel ilişkilerini değil, toplu olarak işçi ve işveren tarafı, her iki tarafın da sendikalaşmasını ve birlikte hareket edebilmelerini, taraflar arasında yapılacak toplu iş sözleşmelerini ve grev hakkı ile lokavtı da düzenlemektedir. Uzaktan çalışma, genel niteliği itibarıyla atipik bir çalışma sözleşmesi olsa da; temelde bir iş sözleşmesi niteliği taşıdığından toplu iş hukukuna dair tarafların hak ve yükümlülükleri, burada da söz konusu olacaktır. Dolayısıyla çalışmamızın kapsamında, toplu iş hukukunun temel başlıkları incelenecek ve uzaktan çalışma bakımından değerlendirilecektir.

2.1. Uzaktan çalışan işçinin sendikal hakları

6356 Sayılı STİSK’de tanımları düzenleyen 2. madde kapsamında sendika kavramının: “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,” ifade edeceği düzenlenmiştir.

¹⁹³ Ayrıntılı bilgi için bkz: 1.3. Uzaktan Çalışmaya Geçiş.

Sendikal özgürlük, demokratik bir çalışma düzeni sağlanabilmesi açısından oldukça önemlidir.¹⁹⁴ Sendikal haklar da bu sebeple Anayasa ile de tanınmış ve koruma altına alınmıştır. Anayasa'nın 51. maddesi sendika kurma özgürlüğünü düzenlemektedir. Anayasa m. 51 kapsamında, işçi ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendika kurabileceği, sendika üyesi olabileceği ve sendika üyeliğinden çekilebilecekleri açıkça düzenlenmiştir.¹⁹⁵

Anayasa'da bireylerin sendikal özgürlüğü düzenlenmişse de; sendikaların da kendi içlerinde özgür ve bağımsız olarak hareket etme hakkını haiz olduğu unutulmamalıdır. Sendikalara ilişkin bireysel özgürlüklerin yanında, sendikaların kolektif özgürlükleri de mevcuttur. STİSK m. 9 ve m. 21 kapsamında, sendikalar organlarını serbestçe oluşturabilir, uluslararası kuruluşlar kurabilir, üye olabilir, üyelikten çekilebilir, iş birliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir, üye ve temsilci kabul edebilir ve hatta dış temsilcilik açabilirler. Dolayısıyla, bireysel anlamda ve kolektif anlamda sendikal özgürlük bir bütündür ve bir arada anlam ifade eden çifte temel hak niteliğindedir.¹⁹⁶

Sendika özgürlüğü, uzaktan çalışmaya ilişkin uluslararası kaynaklarda da kendine yer edinmiş bir haktır. ILO'nun 177 no'lu sözleşmesinin 4. maddesinde, evde çalışanlar ile işyerinde çalışanlar arasındaki eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Anılan sözleşmenin 4/2-a maddesi ile evde çalışanlara sendikalar kuruluş kurma ve kuruluş faaliyetlerine katılma hakkının tanınması gerektiği belirtilmektedir.¹⁹⁷

Yine ILO'nun 184 no'lu Tavsiye Kararı'nın 11. Maddesinin a bendinde, 177 no'lu çerçeve sözleşmeye paralel nitelikte bir düzenlemeyle, evde çalışan işçilerin bahsi geçen haklarının korumaya alındığı görülmektedir. 11. maddenin b bendi ise, bu hakların hukuki veya idari bir şekilde kısıtlanamayacağı ve böyle kısıtlamalar varsa eğer bu kısıtlamaların

¹⁹⁴ **AKTAY, Nizamettin:** Toplu İş Hukuku, Ankara 2015, s. 8; **KILIÇOĞLU, Mustafa:** Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Ankara 2020, s.2422.

¹⁹⁵ **Anayasa m. 51:** “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma 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 kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.”

¹⁹⁶ **AKTAY,** s. 11; **EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN / BASKAN,** s. 452.

¹⁹⁷ (177 numaralı sözleşme), **ILO:** Home Work Convention, m. 4/2-a.

kaldırılması gerektiğini düzenlemektedir. 184 no'lu Tavsiye Kararı'nın 12. maddesindeyse, evde çalışma konusunda sendikal faaliyetleri teşvik eden önlemler alınması gerektiği belirtilmektedir.¹⁹⁸

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 11. maddesinde de evde çalışmaya ilişkin uluslararası düzenlemelere paralel bir şekilde, tele çalışma boyutuna ilişkin düzenlemeler yapılmıştır ve yine eşitlik ilkesinin altı çizilerek, işçilerin sendikal haklarının ne şekilde kullanılacağına belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir.¹⁹⁹

Mevzuatımızdaysa uzaktan çalışma kapsamında, sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin herhangi bir düzenleme olmamakla birlikte, eşit muamele ilkesi mevcuttur. Eşitlik ilkesi gereği uzaktan çalışan işçiyle işyerinde çalışan işçi arasında ayrımcılık yapılması mümkün olmayacağı için; uzaktan çalışan işçinin de sendikal haklara işyerinde çalışan işçilerle aynı derecede sahip olduğu kabul edilmelidir.

Nitekim mevzuatta da uzaktan çalışan işçilerin sendikal haklara sahip olamayacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. STİSK m. 17 gereği, *“On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.”* STİSK kapsamında, işçi kavramı tanımlanmamış ve işçi kavramının tanımlanması için ise İş K'ye atıf yapılmıştır.²⁰⁰ Bu kapsamda, uzaktan çalışan kişiler İş K. kapsamında işçi niteliğini haizse ve 15 yaşını doldurmuşsa, sendikal haklara sahip olabileceklerdir. Dolayısıyla STİSK gereği, uzaktan çalışan işçiler de işyerinde sendikal haklardan faydalanabilir, sendika üyesi ve sendika kurucusu olabilirler.²⁰¹

Uzaktan çalışma söz konusu olduğunda, çalışmanın yapılma biçimi itibariyle sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılmasının daha zor olacağı açıktır. Zira sendikal haklar, temelde işçilerin örgütlenmesi ve kolektif bir şekilde hareket etmeleri üzerine kuruludur. Uzaktan çalışan işçinin, diğer işçilerle yüz yüze iletişim kurması ve paylaşımda bulunması daha zor olacağı için, sendikal haklarını kullanması bakımından uygulamada çeşitli sorunlar çıkması olasıdır. Uzaktan çalışan işçilerin yalnızlaşması, sendikal örgütlenmeden uzak kalması ve dolayısıyla işveren karşısında birlikten doğacak kuvvetin eksikliği sebebiyle pazarlık

¹⁹⁸ (184 Sayılı Tavsiye Kararı) ILO: Home Work Convention; ILO Home Work Recommendation, m. 11-12.

¹⁹⁹ Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Sözleşmesi (Framework Agreement on Telework), m.11.

²⁰⁰ STİSK m. 2/3: *“Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.”*

²⁰¹ DULAY, s. 270.

gücünün azalması mümkün olabilir.²⁰² Dolayısıyla, uzaktan çalışma gibi günümüzde artık uluslararası anlamda kabul gören ve sıklıkla uygulanan bir çalışma biçiminde, işçilerin sendikal örgütlenmelerden uzak kalma riski her zaman mevcuttur. Fakat hukuki olarak, uzaktan çalışan işçi ile işyerinde çalışan işçi arasında, sendikal haklara sahip olunması ve bu hakların kullanılması bakımından herhangi bir farklılık yoktur.

2.2. Toplu iş sözleşmeleri bakımından uzaktan çalışma

Toplu iş sözleşmesi, toplu iş hukuku bakımından büyük bir önem taşır. Toplu iş sözleşmeleri sayesinde işçinin hakları, tıpkı sendikal haklarda olduğu gibi kolektif bir boyut kazanır. Toplu hareket etmenin gücü sayesinde, çeşitli hak ve yükümlülüklerin sınırları çizilir ve iş sözleşmesinin her iki tarafı için de keyfi ve fevri hareketler sınırlandırılmış olur.

Toplu iş sözleşmesi, çalışma hayatındaki önemine binaen anayasada da düzenleme alanı bulmuştur. Anayasa'nın 53/1. maddesine göre: *“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.”*

Toplu iş sözleşmesi, tıpkı sendikalara ilişkin düzenlemeler gibi STİSK kapsamında düzenlenmektedir. STİSK m. 33 kapsamında toplu iş sözleşmesi kavramı, “iş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine, sona ermesine, tarafların hak ve borçlarına, iş sözleşmesinin uygulanmasına, denetimine, uyuşmazlık çözümü için başvurulacak yollara, mesleki eğitime, iş sağlığı ve güvenliğine, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına” ilişkin hükümleri içeren sözleşmelerdir. Toplu iş sözleşmeleri, işçileri temsilen işçi sendikaları ile işveren veya işvereni temsilen işveren sendikaları arasında düzenlenen, konusu iş sözleşmesi olan ve kendine özgü yapıda sözleşmelerdir.²⁰³ STİSK'in 2. maddesinde, toplu iş sözleşmesi tüm bu bilgiler çerçevesinde tanımlanmış ve toplu iş sözleşmesinin *“iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile*

²⁰² AYDINÖZ, s.224. KILIÇOĞLU: Toplu Eylem, s.2434.

²⁰³ ARICI, Kadir: Türk İş Hukuku – 2 Toplu İş İlişkileri hukuku, Ankara, 2022 s.218.

işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade edeceği belirtilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi, niteliği itibarıyla kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olsa da²⁰⁴ ehliyet ve yetki noktasında çeşitli farklılıklar barındırmaktadır. Sözleşmenin bir tarafı işveren (veya işveren sendikası) olabilse de sözleşmenin diğer tarafının işçinin bizzat kendisi olması mümkün değildir. Toplu iş sözleşmelerinin işçi tarafı, yalnızca işçi sendikaları olabilir.

STİSK m. 41/4 gereği, işveren sendikaları toplu iş sözleşmesinin doğrudan tarafı olabilirler. Fakat işçi sendikalarının toplu iş sözleşmelerinin tarafı olabilmeleri için, toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisini haiz olmaları gerekmektedir. İlgili yetki, STİSK m. 41/1’e göre *“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”* mevcut olacaktır.²⁰⁵

Toplu iş sözleşmelerine ilişkin genel hükümler göz önüne alındığında, ilgili hükümlerin uzaktan çalışan işçiler veya uzaktan çalışma ihtiva eden iş kolları için nasıl uygulanacağı ve işçi sendikalarının toplu iş sözleşmelerinin tarafı olmaları için gereken çoğunluğun sağlanması konusunda uzaktan çalışan işçilerin de bu çoğunluğa dahil edilip edilmeyeceği konularında çeşitli soruların gündeme gelmesi mümkündür. Mevzuatımızda ise, gerek İş K. gerekse UÇY kapsamında uzaktan çalışmada toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına yönelik herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Uzaktan çalışmaya ilişkin uluslararası kaynaklarda da bu hususlara ilişkin doğrudan bir düzenleme yoktur.

Söz konusu sorunun çözümüne yönelik olarak özel bir hüküm bulunmadığı için, genel hükümlerin ve dolayısıyla eşit işlem yapma borcunun incelenmesi faydalı olacaktır. Uzaktan çalışan işçiler bakımından, kanundan veya işin gereğinden kaynaklanmıyorsa, herhangi bir ayrımcılık yapılması yasaktır ve işyerinde çalışan işçilerle uzaktan çalışan işçiler arasında eşit hakların sağlanması gerekmektedir. Eşitlik ilkesi gereği işyerinde çalışan işçilerin sahip olduğu haklar uzaktan çalışan işçilere de tanınmak zorundadır. Dolayısıyla, aksine bir

²⁰⁴ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 944; AKTAY, s. 149; ARICI: Toplu İş, s. 225-226.

²⁰⁵ Madde metninde belirtilen yüzde bir, 2014 yılında yapılan kanun değişikliği öncesi yüzde üç olarak düzenlenmiştir, 2014 yılında ise yüzde bir olarak güncellenmiştir.

düzenleme olmadığı için uzaktan çalışan işçiler de toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilirler. Uzaktan çalışan işçiler, toplu iş sözleşmesi kapsamında bir iş organizasyonu içerisinde faaliyet gösteriyorsa, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler.²⁰⁶

Uzaktan çalışan işçi, toplu iş sözleşmesine taraf olan bir işçi sendikasına üyeyse doğrudan, üye değilse de dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden faydalanabilecektir.²⁰⁷

Yine aynı doğrultuda, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmelerinin tarafı olmaları için gereken çoğunluğun sağlanması konusunda uzaktan çalışan işçilerin de bu çoğunluğa dahil edilmesi gerekmektedir.²⁰⁸ Zira STİSK kapsamında işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düzenlenirken, işçilerin işverenle nasıl bir iş sözleşmesi kapsamında çalışması gerektiğine dair herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Uzaktan çalışma, kısmi çalışma, belirli-belirsiz süreli çalışma vb. tüm çalışma tipleri kapsamında çalışan işçiler, ilgili yüzdenin hesaplanması konusunda göz önüne alınmalıdır.

Doktrinde, toplu iş sözleşmesinde uzaktan çalışmanın yasaklanıp yasaklanamayacağı da ayrı bir tartışma konusu olmuştur. Dulay tarafından, toplu iş sözleşmesinde uzaktan çalışmanın yapılamayacağına ilişkin bir düzenleme yapılabileceği görüşü öne sürülmektedir.²⁰⁹ Günay tarafından ise böyle bir yasaklamanın, toplu iş sözleşmesinin özerklik sınırlarının ötesinde olacağını ve çalışma ve sözleşme yapma özgürlüğünün dışında olacağı görüşü belirtilmektedir.²¹⁰

Kanaatimizce, toplu iş sözleşmeleri ile tarafların uzaktan çalışma gerçekleştirmeyeceğine ilişkin bir düzenleme yapılmasının önünde hukuki bir engel yoktur. Toplu iş sözleşmesinin en temel amaçlarından biri, iş sözleşmesinin sınırlarını belirlemektir. İşin yapılma şekli de iş sözleşmesinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla, zaten toplu iş sözleşmesinin hedeflediği amaçlardan biri de böylesi düzenlemelerin çerçeve şeklinde yapılması ve iş sözleşmesinin düzenlenmesi konusunda herhangi bir uyumsuzluğa düşülmemesidir. Kaldı ki böylesi bir düzenlemenin anayasal haklardan biri olan “çalışma ve sözleşme yapma” özgürlüğünün ihlali anlamına gelmesi de mümkün değildir. Zira taraflar burada çalışma özgürlüğünü ihlal edici bir düzenleme yapmamakta, yalnızca çalışmanın

²⁰⁶ GÜNAY, Evde Çalışma, s. 346.

²⁰⁷ GÜNAY, Evde Çalışma, s. 346; DULAY, s. 281.

²⁰⁸ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 960-961.

²⁰⁹ DULAY, s. 283.

²¹⁰ GÜNAY, Evde Çalışma, s. 347.

şekline ilişkin düzenlemeler ve yasaklamalar yapmaktadır. Rekabet yasağı sözleşmesi dahi çalışma özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirilmezken; uzaktan çalışma yapılmayacağına ilişkin bir hükmün toplu iş sözleşmesinde yer almasının, çalışma özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla, tarafların toplu iş sözleşmesinde uzaktan çalışma yapılacağını veya yapılmayacağını düzenlemelerinde de herhangi bir hukuka aykırılık bulunmamaktadır.

2.3. Uzaktan çalışan işçinin grev ve lokavt bakımından hukuki durumu

Toplu iş hukuku bakımından önem arz eden bir diğer husus da grev ve lokavt konularıdır. Tıpkı sendikal haklar ve toplu iş sözleşmelerine yönelik haklarda olduğu gibi, grev ve lokavt da Anayasa'da (54. maddede) düzenlenmiştir.

STİSK m. 59 ve 60'da ise, grev ve lokavt ayrıntılı olarak tanımlanmaktadır. İlgili tanımlama maddeleri kapsamında grev: *“işçilerin, 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,”*; lokavt ise *“işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına”* karşılık gelmektedir.

Lokavt, uzaktan çalışmadan, hatta işçinin çalışma şeklinden bağımsız bir uygulama olduğu için, çalışmanın konusuna bağlı kalmak adına lokavt konusuna değinilmeyecektir. Fakat uzaktan çalışan işçilerin grev yapıp yapamayacakları konusuna değinmek faydalı olacaktır. Uzaktan çalışma bakımından greve ilişkin mevzuatımızda veya uluslararası kaynaklarda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla genel hükümler nezdinde bir değerlendirme yapıldığında, eşitlik ilkesi gündeme gelmektedir. Uzaktan çalışan işçilerle işyerinde çalışan işçilerin, aksi mevzuatta belirtilmediği veya işin niteliği bunu gerektirmediği sürece eşit haklara sahip olması gerekmektedir. Dolayısıyla mevzuatta uzaktan çalışan işçilerin topluca iş bırakamayacağına ilişkin bir düzenleme mevcut olmadığı için; uzaktan çalışan işçiler ile işyerinde çalışan işçiler arasında greve ilişkin hiçbir farklılık bulunmamaktadır.

3. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma ilişkisi değerlendirilirken üzerinde durulması gereken bir diğer önemli konu da sosyal güvenlik hukuku ile uzaktan çalışmanın ilişkisidir. Sosyal güvenlik, kişinin gelir garantisini sağlayan ve muhtaçlığa karşı koruma sağlayan, devlet eliyle kurulan ve işletilen bir sistemdir.²¹¹ Tekil pozisyondaki işçi, işverenin koruma ve gözetimi altında çalışmasının yanında, kamu gücünün iş hukukuna yansıyan tarafı olan Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da güvence altındadır.

Anayasa'da da, sosyal güvenlik hakkı m. 60 kapsamında güvenceye alınmış *“Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”* hükmü ile, devlete sorumluluk atfedilmiştir. Devletin söz konusu anayasal hakkı sağlamak için kurduğu teşkilatın en önemli yapılarından biri de madde kapsamında anılan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'dur.

3.1. Uzaktan çalışan işçinin 5510 sayılı kanun 4/1-a kapsamında sigortalı sıfatı ile çalışması ve kuruma bildirilmesi yükümlülüğü

SSGSSK'nın m. 4/1-a hükmü uyarınca, *“hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan”* kimseler, sigortalı olmak zorundadır. Kişinin sigortalılık niteliğini kazanması, iş-hizmet sözleşmesinin kurulmasıyla değil, fiilen çalışmaya başlamasıyla olur. Çalışmanın başladığı tarihte, sigortalılık da başlar.²¹²

İşveren tarafından sigortalılık bildirim, SSGSSK m. 8 gereği, sigortalılık tarihinden önce SGK'ya bildirilmelidir. Bu süre, çalışmanın fiilen başlamasından en geç bir gün öncedir.²¹³ Bu bildirim, e-sigorta bildirim ile SGK'ya yapılacaktır.²¹⁴

²¹¹ ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2022, s. 4.

²¹² SÜMER, Haluk Hadi: Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2022, s. 86.

²¹³ SÜMER, s. 87.

²¹⁴ E- sigorta bildirim internet üzerinden, doğrudan kuruma yönelik olarak yapılmaktadır. İlgili arayüze şu adres üzerinden ulaşılmaktadır: <https://ebildirge.sgk.gov.tr/WPEB/amp/loginldap> (E.T. 24.12.2023)

Tüm bu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere, sigortalılık bildirim yükümlülüğü işverenidir.

Uzaktan çalışma söz konusu olduğunda da uzaktan çalışan işçi ile işyerinde çalışan işçinin sigortalılığı bakımından herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Sigortalı olmak için en temel koşul, hizmet sözleşmesiyle işverene bağlı olarak çalışmaktır. Uzaktan çalışma da temelde bir hizmet sözleşmesi olduğu için ve işverenin organizasyonunun bir parçası olarak iş görme edimi yerine getirildiği için, uzaktan çalışan işçinin sosyal sigortalı olarak çalışması gerekmektedir. Bu kapsamda, işveren tarafından uzaktan çalışan işçinin çalışması da kuruma bildirilmeli, sigorta primlerinin ödemesi gerçekleştirilmelidir.²¹⁵

3.2. Uzaktan çalışmaya ilişkin iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından değerlendirme

Uzaktan çalışma söz konusu olduğunda, iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından da ayrı bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Zira işyerinde çalışma biçimlerinin aksine, uzaktan çalışmada işverenin kontrolünün ve denetiminin çok daha düşük olduğu bir çalışma ortamında iş görme edimi yerine getirildiği için, işverenin sorumluluğu daha dar bir şekilde yorumlanmaktadır.

Her ne kadar önceki konularda iş kazası ve işverenin sorumluluğu hususları değerlendirilmişse de; sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası kavramı daha farklı bir bağlamda düzenlenmiştir.²¹⁶

İş kazası İSGK m. 3'te: "*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay*" olarak tanımlanmaktadır. Fakat sosyal güvenlik hukuku boyutunda bir inceleme yapılacak olursa, daha farklı ve dar bir tanımlamanın yapıldığı görülecektir. Bu kapsamda, SSGSSK m. 13'te iş kazası daha ayrıntılı ve sınırları net bir şekilde tanımlanmaktadır. SSGSSK m. 13'teki düzenleme şu şekildedir:

²¹⁵ ŞAKAR / ERKAN ŞAHİN, Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı, s. 258; GÜNAY, s. 353.

²¹⁶ İş hukukundaki iş kazası kavramı ve uzaktan çalışmada iş kazası ile işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: 1.4.1.2. başlıklı konu vd.

“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) Kanununun 4 üncü maddesinin birinci 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 ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

Kısaca iş kazası, sigortalı işçinin işverenin organizasyonu ve talimatları altında faaliyet gösterdiği sırada, iş görme edimi sonucunda ani ve dıştan gelen bir etken sonucu bedenen veya ruhen zarara uğramasıdır.²¹⁷

Dolayısıyla, SSGSSK kapsamında yapılan iş kazası tanımının ve bu vesileyle sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki iş kazası değerlendirmesinin daha dar ve spesifik olduğunu belirtmek gerekir.

Bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için, kaza kavramına ilişkin unsurların da mevcut olması gerekir. Bu unsurlar, sigortalının ani ve zarar verici bir olay ile karşılaşması, bu olay sonucu bir zarara uğraması ve kaza ile zarar arasında bir illiyet bağı olmasıdır.²¹⁸

Uzaktan çalışma konusunda hangi tür kazaların iş kazası olarak nitelendirilebileceği ve işverenin sorumluluğunun söz konusu olabileceği, hangi kazaların ise iş kazası olarak nitelendirilemeyeceği hususları önceki bölümlerde incelendiği için, bu bölümde yalnızca “iş

²¹⁷ ŞAKAR, İş Hukuku, s. 267.

²¹⁸ ŞAKAR, İş Hukuku, s. 269; GÜNAY, s. 357.

görme ediminin yerine getirilmesi sırasında, iş ile ilgili” gerçekleşen kazalarda işverenin sorumluluğunun söz konusu olabileceğinin hatırlatılmasıyla yetinilecektir.²¹⁹

Yine SSGSSK m. 13’te yapılan düzenlemeye göre, iş kazasının gerçekleşmesi durumunda gerçekleşen kaza, SGK’ye ve kolluk kuvvetlerine kazadan itibaren üç iş günü içerisinde bildirilmelidir. İş kazası, işverenin kontrolü dışındaki bir yerde meydana gelmişse, söz konusu üç günlük süre, kazanın öğrenildiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Uzaktan çalışma da işverenin kontrolü haricinde bir bölgede (evde, tele merkezde veya işyeri haricinde başkaca bir alanda) yapıldığı için, bu hüküm uzaktan çalışma bakımından da uygulanacaktır.

Sosyal güvenlik hukuku yönünden uzaktan çalışma irdelendiğinde, üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalığı kavramı, SSGSSK m. 14/1’de: “*Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri,*” olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla temelde iş kazası kavramına benzese de iş kazasının unsurlarından biri olan “anilik” unsuru, meslek hastalığında mevcut değildir. Meslek hastalığı, meslekten ileri gelen hastalıktır ve zaman içerisinde gelişmesi gerekir. Meslek hastalıklarının tespitinde izlenecek yolun yönetmelikler ile belirleneceği hususu da ilgili madde metninde düzenlenmektedir. Bu kapsamda çıkartılan, “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği” ile hangi hastalıkların meslek hastalığı olabileceği düzenlenmiştir. Söz konusu hastalık listesinde belirtilen ve yükümlülük süresi içerisinde tanısı konulan hastalıklar, meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir.²²⁰ Fakat söz konusu hastalıklar dışında da kimi hastalıkların meslek hastalığı olabileceği düzenlenmiş ve bu durumun tespit edilmesi halinde de meslek hastalıklarına ilişkin hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir.

Uzaktan çalışma sonucunda meslek hastalığına tutulmak mümkün olabilmektedir. Uzaktan çalışan işçinin diğer işçilerden izole ve genellikle yalnız bir çalışma biçimi içerisinde iş görmesi sebebiyle, çeşitli psikolojik rahatsızlıklara yakalanabilmeleri; masa başında ve ergonomik olmayan çalışma şekilleri sebebiyle çeşitli rahatsızlıkların

²¹⁹ Bkz: 1.4.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemler Alma Yükümlülüğü.

²²⁰ Yükümlülük süresi, hastalığın niteliğine göre değişkenlik göstermekle beraber, 3 gün ile 10 yıl arasında değişiklik göstermektedir.

gelişebilmesi de mümkün olabilmektedir.²²¹ Bu sebeplerle, uzaktan çalışmada da meslek hastalıklarının mümkün olabileceği belirtilmelidir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda zarar gören işçiye, geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, ölüm söz konusuysa diğer hak sahiplerine ölüm geliri ve cenaze ödeneği ödenmesi söz konusu olabilmektedir.²²² Dolayısıyla, uzaktan çalışan işçinin ve yakınlarının da iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle bahsi geçen ödeneklere hak kazanmaları mümkün olabilecektir.

3.3. Uzaktan çalışmaya ilişkin hastalık, analık, maluliyet ve ölüm bakımından değerlendirme

Uzaktan çalışma bakımından sosyal güvenlik hukukuna yönelik olarak üzerinde değerlendirme yapılması gereken diğer hususlar: hastalık, analık, maluliyet, ölüm, yaşlılık durumları ve ödenekleri konularıdır. Bu hususlar genel olarak “sigortalılık” nezdinde düzenlendiği için, işin niteliği veya iş görme ediminin nasıl yerine getirildiği, bunlara hak kazanma açısından bir önem arz etmemektedir. Dolayısıyla, uzaktan çalışmada da genel düzenlemelerin aksine bir durum yoktur. Uzaktan çalışan işçiler de işyerinde çalışan işçilerle aynı şartlar altında bu sigortalılık hallerinden yararlanabilmektedir. Bu sebeple, anılan konular genel olarak değerlendirilecektir.

Öncelikle “hastalık” hususunu incelemek gerekirse, SSGSSK m. 15/1 kapsamında hastalığın, “*iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar*” şeklinde düzenlendiği görülebilir. Görüldüğü üzere, kanun lafzında herhangi bir sınırlama yoktur; yani iş göremezliğe neden olan ve iş kazası ile meslek hastalığı olmayan her türlü rahatsızlık, hastalık kapsamına girebilir.

Hastalık sigortası ile işçiye, genel sağlık sigortası kapsamında sağlanan sağlık yardımının dışında, SSGSSK m. 16 gereği, hastalık sebebiyle çalışmadığı günlere yönelik geçici iş göremezlik ödeneği sağlanır. Fakat hastalık sigortasında, iş kazası ve meslek hastalığının aksine, iki şart getirilmiştir.

²²¹ GÜNAY, s. 362.

²²² ŞAKAR, İş Hukuku, s. 272; TUNÇER, Polat: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2015, s. 270-271.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçinin ödeneğe hak kazanabilmesi için prim ödeme şartı bulunmadığı halde, hastalık sebebiyle geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için; SSGSSK m. 18 hükmü gereği “önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi” bildirilmiş olması gerekir. Diğer şart ise, yine aynı madde gereği iki günden uzun süren bir rahatsızlığın söz konusu olması gerekliliğidir. Madde hükmü gereği ödeme üçüncü günden itibaren başlayacak; yani ilk iki güne ilişkin herhangi bir geçici iş göremezlik ödemesi gerçekleştirilmeyecektir.

Hastalık sigortasına ilişkin uzaktan çalışan işçiler bakımından, genelin aksine herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Aynı hükümler, uzaktan çalışan işçiler için de geçerlidir.

Üzerinde durulması gereken bir diğer sosyal güvence de analık sigortasıdır. Analık sigortası, yalnızca doğum yapan işçiyi karşılayan bir kavram değildir. Analık sigortası çocuk sahibi olma halini karşılamaktadır ve SSGSSK m. 15/2 kapsamında şöyle açıklanmaktadır: *“Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.”*

Analık sigortası kapsamında sağlanan güvenceyi, geçici iş göremezliğe ilişkin güvenceler ve sağlık yardımları olarak iki grupta toplamak mümkün olmakla birlikte; genel sağlık sigortası ile sağlanan sağlık yardımının dışında, geçici iş göremezlik ödemesi ile emzirme yardımı ödemesi yapılmaktadır.²²³ Analık sigortası kapsamında yapılacak geçici iş göremezlik ödemesinin kapsamında da, tıpkı hastalık sigortasında olduğu gibi SSGSSK m. 18 hükmü gereği, “bir önceki yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi” bildirilmiş olması ön şartı mevcuttur. Uygulamada “mama parası” olarak anılan diğer yardım ise emzirme yardımıdır.²²⁴ Bu ödeneğe ilişkin tarife, SSGSSK m. 16 gereği her sene SGK Yönetim Kurulu tarafından belirlenir ve bakan tarafından onaylanır. Emzirme ödeneği

²²³ **ARICI, Kadir:** Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Özel Sayılı: Kadın ve Hukuk, Ankara 2017, s.274.

²²⁴ **ŞAKAR:** İş Hukuku, s.283.

sağlanabilmesi için sigortalılık şartları, yine aynı maddenin devamında ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.²²⁵

Analık sigortasına ilişkin hükümler de uzaktan çalışma bakımından herhangi bir çelişki barındırmaksızın uygulanabilecek niteliktedir. Uzaktan çalışan işçi ile işyerinde çalışan işçi bakımından, analık sigortasına ilişkin herhangi bir fark mevcut değildir.

Sosyal güvenlik hukuku bakımından üzerinde durulması gereken bir diğer güvence tipi de maluliyettir. Malul kalan işçiye, gerekli şartların sağlanması halinde maluliyet aylığı bağlanır.

İşçinin maluliyet aylığına hak kazanabilmesi için, kanunen malul sayılması gerekir. Kanunen malul sayılacak sigortalıların kimler olduğu, SGKSSK m. 25/1’de düzenlenmiştir. Buna göre: “*Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usûlüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60’ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az %60’ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır.*”

Sigortalı, ilgili düzenlemedeki şartları sağlaması durumunda malul sayılır. Ancak maluliyet aylığına hak kazanabilmesi için, SGKSSK m. 25 kapsamında malul sayılmasının dışında, mevzuatta belirlenen prim yıl ve gün sayısını doldurmalı ve maluliyeti sebebiyle

²²⁵ SSGSSK m. 16’nın ilgili hükümleri şu şekildedir: “*Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının;*

a) (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,

b) (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması, şarttır.

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9 uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üçyüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki onbeş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.”

sigortalı olarak çalıştığı işinden ayrılıp SGK'ya yazılı maluliyet aylığı talebinde bulunmalıdır.²²⁶

Maluliyet aylığı konusunda da uzaktan çalışma hususunda farklı bir durum mevcut değildir. Uzaktan çalışan işçinin malul kalması durumunda, mevzuatta belirtilen şartları taşıması halinde maluliyet aylığına hak kazanmak mümkündür.

Sigortalının ölümü halinde de çeşitli yardımların sağlanmasına ilişkin düzenlemeler SSGSSK kapsamında mevcuttur. SSGSSK m. 32 kapsamında düzenlenen bu yardımlar: Ölüm aylığı, hak sahiplerine toptan ödeme, evlenme ödeneği ve cenaze ödeneğidir.²²⁷ Uzaktan çalışan işçinin ölümünün sonuçları bakımından işyerinde çalışan işçinin ölümü ile herhangi bir farklılık mevcut değildir. Bu sebeple, öngörülen şartların mevcut olması halinde, uzaktan çalışan işçinin ölümü sonrasında hak sahiplerinin bahsi geçen yardımlardan faydalanması mümkündür.

²²⁶ Söz konusu şartlar, SGKSSK m. 26 kapsamında düzenlenmiştir. Prim yıl ve gün bildirim şartı ise şu şekilde düzenlenmiştir. Buna göre maluliyet aylığına hak kazanmak için: *“En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,”* gerekmektedir.

²²⁷ İlgili ödeneklerin hesaplanması, hak kazanma şartları ve ayrıntılı bilgi için bkz: **SÜMER**: s. 233-241.

SONUÇ

Esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışma, günümüzde sıklıkla uygulanmaktadır. Teknolojik gelişmeler ile birlikte, Covid 19 pandemisinin toplumsal olarak yarattığı etkiler de uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasına geniş çapta bir etkide bulunmuştur.

Uzaktan çalışma, İş K. m. 14/4'te: *“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. Bahsi geçen tanımlamadan yola çıkılarak, iş sözleşmesinin asli unsurları olan ücret, iş görme ve bağımlılık unsurları haricinde uzaktan çalışmanın “organizasyon” ve “mesafe” unsurlarının da mevcut olduğu sonucuna varılmaktadır.

Organizasyon unsuru, iş görme ediminin, işverenin iş organizasyonu kapsamında görülmesi, yani işçi ile işveren arasındaki bağımlılığı karşılamaktadır. İşçi uzaktan çalışma kapsamındaki iş görme edimini, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda, ona bağlı olarak gerçekleştirmektedir. Söz konusu bağımlılığın uzaktan çalışmada, işyerinde çalışmaya göre daha dar bir kapsamda olsa da mevcut olduğunu belirtmek gerekir. Uzaktan çalışmanın diğer unsuru olan mesafe unsuru ise, çalışmanın işyeri dışında gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir.

Uzaktan çalışma, temelde “evde çalışma” ve “tele çalışma” kavramlarından oluşan bir çatı kavramdır. Evde çalışma, işçinin iş görme edimini kendi evinde ve işverenin organizasyonu çerçevesinde yerine getirmesidir. Tele çalışma ise, iş görme ediminin teknolojik iletişim araçları aracılığıyla işyeri dışında yerine getirilmesidir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin ulusal ve uluslararası birçok hukuki düzenleme mevcuttur. Uluslararası Kaynaklar, ILO'nun Evde Çalışma Hakkındaki 177 no'lu Sözleşmesi ve 184 no'lu Tavsiye Kararı ile Avrupa Birliği'nin 16.07.2002 tarihli Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması'ndan ibarettir. Mevzuatımızda ise birçok düzenlemede uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler mevcuttur. TBK, İş K., UÇY kapsamındaki düzenlemeler, uzaktan çalışmaya ilişkin temel hükümleri barındırmaktadır.

Uzaktan çalışma bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından; işyerinde çalışmaya göre birçok farklılık barındırmaktadır.

Bireysel iş hukuku bakımından uzaktan çalışma incelendiğinde, temelde uzaktan çalışma sözleşmesinin de bir iş sözleşmesi olduğu; fakat atipik bir nitelikte olduğu sonucuna varılmaktadır. Geleneksel iş sözleşmelerinin aksine, uzaktan çalışma sözleşmesi İş K. m. 14 gereği yazılı olarak yapılmak zorundadır. Uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı yapılmaması durumunda sözleşmenin geçerli olup olmayacağı hususu doktrinde tartışmalı olsa da; kanaatimizce sözleşme yazılı olarak yapılmasa da geçerli olacaktır. Bu doğrultuda, iş sözleşmesi kapsamında düzenlenen yazılılık şartının ispat şartı niteliğinde olduğu söylenebilir.

Uzaktan çalışma, kural olarak uygulanabileceği her işte söz konusu olabilecektir. Uzaktan çalışma yapılması mümkün olmayan işler ise UÇY m. 13'te düzenlenmektedir.

Uzaktan çalışmaya geçiş ise, iş sözleşmesinin kurulduğu anda olabileceği gibi, iş ilişkisi hali hazırda devam ederken de gerçekleşebilir. Uzaktan çalışmaya geçiş sürecinde, “gönüllülük” ve “geri çevrilebilirlik” ilkelerine dikkat edilmesi önem taşır. Her iki ilke de Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'na dayanmaktadır. Gönüllülük ilkesi, tarafların ortak bir şekilde uzaktan çalışmaya geçilmesine dair mutabakata varması anlamına gelmektedir. Uzaktan çalışmaya geçiş, işverenin tek taraflı kararı çevresinde gerçekleşemez. Bu ilkeyi tamamlayıcı nitelikte olan geri çevrilebilirlik ilkesine göre, her iki tarafın da birbirlerine iletilen uzaktan çalışmaya geçiş teklifini reddetme hakkı saklıdır. İşçi tarafından bu teklifin reddedilmesi halinde, iş sözleşmesi işverence yalnızca bu sebebe dayanılarak feshedilemeyecektir.

Gönüllülük ve geri çevrilebilirlik ilkeleri, mevzuatımızda da dolaylı olarak yer almaktadır. UÇY'nin uzaktan çalışmaya geçişi konu alan maddelerinde, bu ilkelerin özü korunmuştur. İlgili düzenlemeler sonucunda, her iki taraf da birbirini uzaktan çalışmaya geçişe zorlayamamaktadır. Bunun tek istisnası, “mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkışı” hali olarak belirtilmişse de, mevzuatta böyle bir neden gösterilmemektedir. İlgili düzenlemenin Covid-19 pandemisi zamanında yürürlüğe girdiği göz önüne alındığında, bahsi geçen nedenlerin salgın hastalık, doğal afet gibi çalışma düzenini temelden etkileyebilecek durumlar ya da mücbir sebepler olarak yorumlanması gerektiği sonucuna varılmaktadır.

İşyerinde çalışma devam ederken işverenin uzaktan çalışmaya geçişi talep etmesi halinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturup oluşturmayacağını da değerlendirmek gerekmektedir. İşverence çalışma koşullarında yapılacak değişiklikler,

esaslı değişiklik ve esaslı olmayan değişiklik olarak ikiye ayrılmaktadır. Esaslı değişiklik, iş akdinin esaslı unsurlarında gerçekleşen ve çoğunlukla işçinin çalışma koşullarını ağırlaştıran değişikliklerdir. Uzaktan çalışmaya geçiş, her ne kadar genellikle işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırmasa da, işin esaslı unsurlarında (işyeri, işin gerçekleştirilmesi, çalışma saatleri vb.) değişiklik anlamına geldiği için, esaslı değişiklik niteliği taşımaktadır. İş K. m. 22 gereği, işveren tarafından yapılan uzaktan çalışmaya geçiş talebini, işçinin kabul etmeme hakkı mevcuttur.

İş sözleşmesi içerisinde yer alan ve çeşitli konularda, işveren tarafından tek taraflı değişiklik yapmaya izin veren kayıtlar, “değişiklik kaydı” olarak nitelendirilmektedir. Uzaktan çalışmaya geçilmesine ilişkin işverene tek başına karar verme yetkisi veren değişiklik kayıtları da geçerli olacaktır; fakat bu yetkinin dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılması gerekir.

Uzaktan çalışma sözleşmesi her ne kadar temelde bir iş sözleşmesi olsa da işçi ve işveren bakımından farklı hak ve yükümlülükler de doğabilmektedir.

İşveren açısından söz konusu olan en önemli yükümlülüklerden biri, eşit davranma yükümlülüğüdür. İş K. m. 5 gereği, işveren işçiler arasında din, dil, ırk, mezhep gibi sebeplerle ayrımcılık yapamayacağı gibi; uzaktan çalışma, kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma gibi sebeplerle de işçileri farklı işleme tabi tutamayacaktır. Dolayısıyla, uzaktan çalışan işçilere yalnızca uzaktan çalışma sebebiyle farklı bir muamelede bulunulması, eşit davranma yükümlülüğünün ihlali olarak nitelendirilecektir. Uzaktan çalışmanın doğası gereği kimi noktalarda uzaktan çalışan işçiler ile işyerinde çalışan işçiler arasında farklı uygulamaların söz konusu olması mümkündür. İşyerinde çalışan işçilere işveren tarafından yemek saatlerinde yemek temin ediliyorsa veya işveren tarafından yemek ücreti ödeniyorsa, uzaktan çalışan işçiye de benzer nitelikte haklar tanınmalıdır. Bu haklar, birebir aynı nitelikte olmasa dahi; işçinin aynı ihtiyacını karşılar nitelikte olmalıdır. Örneğin, işyerinde yemek pişiriliyorsa veya dışarıdan topluca işyerine yemek getirtiliyorsa, uzaktan çalışan işçiye yemek ücreti ödenmesi eşitlik ilkesine uygun olacaktır. İşyerinde çalışan işçilere, işyerine ulaşımını sağlayabilmeleri için bir “yol ücreti” ödeniyorsa, bunun uzaktan çalışan işçilere de ödenmemesi; eşitlik ilkesinin ihlali olarak değerlendirilemez. Zira bu ödeme, işin ve işletmenin gereklilikleri çerçevesinde yapılmakta olup, uzaktan çalışan işçinin böyle bir gider kalemi olmadığı için böyle bir ödemeye de ihtiyacı yoktur.

İşverenin bir diğer önemli yükümlülüğü de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alma yükümlülüğüdür. İlgili yükümlülüğe ilişkin birçok düzenleme mevcut olsa da, temel düzenleme İSGK'dir. UÇY'nin 12. maddesinde, işverenin uzaktan çalışan işçilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alması gerektiği ve bunu işin niteliğini dikkate alarak, işçileri bilgilendirerek, eğitim vererek, sağlık gözetimini sağlayarak ve sağladığı ekipmanla ilgili tedbirler alarak gerçekleştirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Uzaktan çalışmada da işveren gerekli tedbirleri almalı ve iş kazalarını engelleyebilmek için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmelidir.

Uzaktan çalışmada işverenin iş kazalarına ilişkin sorumluluğunun sınırlarını netleştirmek gerekmektedir. İş kazası, yalnızca “işyerinde” veya “işin yürütümü nedeniyle” söz konusu olabilir. Dolayısıyla, uzaktan çalışan işçinin başına gelen her kaza, iş kazası niteliğini taşımaz. Kazanın, işin yürütümü nedeniyle gerçekleşmiş olması gerekir.

İşveren, işin yürütülmesine ilişkin giderleri üstlenmekle ve işin görülmesi için gereken malzeme ve ekipmanı sağlamakla da yükümlüdür. Bu yükümlülük uzaktan çalışmada daha büyük bir önem taşımaktadır; çünkü işçi işverenin bu masraflara katlanmaması halinde bu giderleri kendisi üstlenmektedir. TBK ve UÇY'nin ilgili hükümleri gereği de uzaktan çalışan işçinin ilgili giderlerinin işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. Bu düzenlemeler ışığında, kural olarak işin görülmesi için gereken ekipmanları işverenin karşılaması gerektiği, aksi takdirde amortisman ödemesi yapması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. İşverence işin görülmesi için zorunlu harcamaların da karşılanması gerektiği için, işçinin elektrik, su, internet gibi giderlerinin de kısmen işveren tarafından karşılanması gerekir. Bu, detaylı faturalandırma sonucu varılacak sonuç ile gerçekleşebileceği gibi, taraflarca belirlenmiş ortalama bir bedelin işçiye ödenmesiyle de gerçekleşebilir.

İşçi, yalnızca iş görme edimini yerine getirmek için bir yeri kiralamadığı sürece, işverenin kira giderlerine katılma zorunluluğu yoktur.

Bahsi geçen harcamalar ve giderlerin nasıl tespit edileceği ve bunların işveren tarafından nasıl karşılanacağı, UÇY m. 8 kapsamında iş sözleşmesinde gösterilmek zorundadır. Mevzuatta, iş sözleşmesinde bu hususlara ilişkin bir düzenleme yoksa nasıl hareket edilmesi gerektiğine ilişkin herhangi bir düzenleme yoktur; bu da önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

İşveren, uzaktan çalışan işçinin özel hayatını ve kişiliğini korumalı, aynı zamanda kişisel verilerinin de gizliliğini sağlamalıdır. Bu yükümlülük uzaktan çalışmada oldukça büyük bir önem arz etmektedir, zira özellikle tele çalışmada özlük dosyası vb. hususlar haricinde daha birçok kişisel veri işveren tarafından ulaşılabilir olmaktadır. İşçiler, iletişimlerini teknolojik imkanlar vasıtasıyla gerçekleştirdiği için, diğer işçilerle olan yazışmaları, geçmiş internet kayıtları, tarayıcı şifreleri, log kayıtları vb. de bu kapsama girmektedir ve kişisel veri olarak korunması gerekmektedir.

Uzaktan çalışmada söz konusu olan bir diğer yükümlülükse, işçinin iş görme ve işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğüdür. İşin yürütülmesine ilişkin verilen talimat ve yönlendirmeler, dürüstlük kurallarına uygun olduğu takdirde işçinin bunlara uyma yükümlülüğü mevcuttur. Uzaktan çalışmada ayrıca, İş K. m. 14 gereği, işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi, yeri, genel ve özel çalışma şartları da iş sözleşmesi kapsamında yazılı şekilde düzenlenmek zorundadır. Bu kapsamda en önemli hususlardan biri, çalışma süreleri ve fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir. Zira uzaktan çalışmada iş-özel hayat dengesinin işçi bakımından iç içe geçmesi tehlikesi mevcut olduğu için, çalışma sürelerinin düzenlenmesi uzaktan çalışmada büyük bir önem taşımaktadır.

İşçinin uzaktan çalışmada da özen ve sadakat yükümlülüğünün olduğu belirtilmelidir. Uzaktan çalışmada bu hususun titizlikle incelenmesi gerekir, çünkü uzaktan çalışmanın yapısı itibariyle işverenin işçiler üzerindeki denetimi azalmaktadır.

Tıpkı işverenin işçinin kişisel verilerini korumakla yükümlü olduğu gibi, işçinin de işverenin işletme verilerini korumakla yükümlü olduğu unutulmamalıdır.

Uzaktan çalışma sözleşmesi, temelde bir iş sözleşmesi olduğu için; tipik bir iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda sona ermektedir. Uzaktan çalışma sözleşmesi ikale (tarafaların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmesi) ve fesih ile sona erebileceği gibi, kendiliğinden de sona erebilir. Kendiliğinden sona erme, ölüm (kural olarak yalnızca işçinin ölümü) ve sözleşme belirli süreliyse sürenin bitmesi halinde olur. Bu sona erme halleri, fesih haricinde uzaktan çalışma bakımından önemli farklılıklar arz etmemektedir, fakat fesih kavramı uzaktan çalışma bakımından ayrıca değerlendirilmelidir.

Kural olarak fesih bildirim, karşı tarafa ulaştığı anda sonuç doğurmaktadır. Uzaktan çalışmada bildirim karşı tarafa ulaştırabilmek, farklı fiziki bölgelerde faaliyet gösterilebileceği için her zaman kolayca gerçekleştirilememektedir. Bu sebeple, taraflar

iletifim için belirli kanallarda karar kılınışlarsa (e-posta, Whatsapp, Discord, Zoom vb. uygulamalar) bu kanallardan yapılacak fesih bildirimini geçerli olacaktır. Noter kanalıyla geçerli adrese gönderilen fesih bildirimini gibi yöntemler de kullanılabilir.

Uzaktan alışma sözleşmesinin feshi halinde, işveren tarafından işçiye teslim edilen malzeme ve ekipmanların iadesi gerekir. İşçi, bu iadeyi dürüstlük kurallarına uygun olarak ve azami özeni göstererek gerçekleştirmelidir.

Uzaktan alışma sözleşmesinin feshi ile ilgili bir diğer önemli nokta ise, iş güvencesinin şartlarından biri olan “işyerinde otuzdan fazla işçi çalışması” şartına, uzaktan çalışan işçilerin de dahil edilip edilmeyeceği hususudur. Bu sayı belirlenirken, uzaktan çalışan işçilerin sayısı da hesaba dahil edilecektir.

Yine uzaktan çalışma sözleşmesinin feshinde, değişiklik feshi hususu uzaktan çalışmanın başlaması veya sona ermesi bakımından önem taşımaktadır. İşveren tarafından işçinin uzaktan çalışmaya geçmesi talep edildiğinde veya uzaktan çalışma yerine işyerinde çalışmaya geçmesi talep edildiğinde, bu talep çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliği taşımaktadır. İşçinin bu talebi altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmemesi halinde, işçi bu taleple bağlı olmayacaktır. Bu halde işveren, söz konusu değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başkaca bir geçerli sebebinin bulunduğunu belirterek iş sözleşmesini feshedebilir. Fesih sonrasında, işçinin işe iade davası açma hakkı saklı olacaktır.

Uzaktan alışma, toplu iş hukuku bakımından da farklı tartışmalara sebebiyet verebilmektedir. Uzaktan alışma söz konusu olduğunda, işçilerin kolektif hareket etme özgürlükleri kısmen sınırlanmaktadır. Bu sebeple, toplu iş hukukunda uzaktan çalışma ayrıca değerlendirilmelidir.

Uzaktan alışan işçiler de sendikal haklara sahiptir. ILO'nun ilgili düzenlemeleri ve Tele alışmaya İlişkin Avrupa ereve Anlaşması gereği, uzaktan çalışan işçilerin bu hakları koruma altındadır. Kaldı ki STİSK kapsamında da uzaktan çalışan işçilerin bu haklara sahip olamayacağına ilişkin bir düzenleme yoktur. Aynı doğrultuda, uzaktan çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma ve tarafı olma haklarının da mevcut olduğunu belirtmek gerekir. Uzaktan alışan işçiler de toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasına yeirse eğer doğrudan; ye değilse dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden

yararlanabilecektir. Ayrıca, toplu iş sözleşmeleri ile uzaktan çalışma yapılabileceği veya uzaktan çalışmanın yasaklanabileceği de kararlaştırılabilir.

Uzaktan çalışma sözleşmesinin sosyal güvenlik hukuku bakımından da çeşitli açılardan incelenmesi önem taşımaktadır. Uzaktan çalışan işçiler, SSGSSK kapsamında 4/1-a kapsamında sigortalı sıfatı ile çalışmaktadır. Bu sebeple uzaktan çalışan işçilerin de işverence SGK'ya bildirilmesi ve sigorta primlerinin işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. Yine bu doğrultuda, iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından da uzaktan çalışan işçilerin çalışma alanlarına ve çalışma şekillerine ayrıca dikkat edilmesi gerektiği, zira işverenin kontrolünün bu alanlarda işyerine göre daha az olduğu unutulmamalıdır. Hastalık, analık, ölüm, maluliyet konularında da uzaktan çalışan işçilerle işyerinde çalışan işçilerin haklarında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

Uzaktan çalışma sözleşmesinin hukuki boyutu genel olarak değerlendirildiğinde, her ne kadar mevzuatta çeşitli düzenlemelerin olduğu hususu görülmekteyse de bu düzenlemelerin genel nitelikte olduğu hususu dikkat çekmektedir. Ayrıntıdan uzak ve genel hatlara yönelik düzenlemelerin, uygulamada rastlanılan sorunlara ve uyuşmazlıklara ilişkin bütüncül çözümler sağladığını söylemek mümkün değildir. İşverenin hangi hallerde işçiyi uzaktan çalışmaya zorlayabileceği, uzaktan çalışmada yol-yemek yardımı gibi hususların nasıl değerlendirilmesi gerektiği, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetlemelerin nasıl gerçekleştirileceği, işverenin uzaktan çalışan işçilerin işin görülmesinden kaynaklanan giderlerine nasıl ve hangi oranda katlanacağı, bu giderlerin kapsamı, bu giderlerin iş sözleşmesinde düzenlenmemiş olması halinde nasıl değerlendirilmesi gerektiği, fazla çalışmanın nasıl doğru bir şekilde tespit edileceği, fazla çalışmanın taraflarca suiistimal edilmemesi ve iş-özel hayat dengesinin korunabilmesi için nasıl önlemler alınması gerektiği gibi hususlar; mevcut düzenlemeler ile çözümlenemez niteliktedir. Uzaktan çalışma yeni bir çalışma biçimi olduğu için, bahsi geçen konulara dair yerleşik yargı içtihatları da olmadığı düşünüldüğünde, uygulamada bu konulara ilişkin yeknesaklığın oluşmadığı söylenebilir. Bu sebeplerle, uzaktan çalışmadan kaynaklanabilecek uyuşmazlıkların sayısını azaltmak ve sözleşmenin her iki tarafı için de hak ve yükümlülükleri bilinir ve öngörülebilir hale getirmek için, bahsi geçen konularda daha ayrıntılı düzenlemeler yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

GENEL ESERLER

AKITAN, Coşkun Can: Devlet Felsefesi: Eleştirel Düşünceler, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 8 (22), İzmir 2019.

AKTAY, Nizamettin: Toplu İş Hukuku, Ankara 2015.

AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, Ankara 2022.

ALP, Elif: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya 2012.

ALP, Mustafa: Tele Çalışma, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011.

ALP, Nihat Seyhun / KORKMAZ, Fahrettin: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2019.

ALTUN, Sevda: Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yalova 2021.

ALTUN, Yasemin Güllüoğlu: Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenmiş Olan "Evde Hizmet Sözleşmesi (TBK m.461-469)" ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Evde Hizmet Sözleşmesinin Faydaları ile Uzaktan Çalışma Modeli ve Esnek Çalışma Üzerine Değerlendirmeler, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12(2), Malatya 2021.

ANTALYA, Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. v/1-1, Ankara, 2019.

ARICI, Kadir: Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara 1992.

ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2022.

ARICI, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Özel Sayılı: Kadın ve Hukuk, Ankara 2017.

ARICI, Kadir: Türk İş Hukuku – 1 Ferdi İş İlişkileri hukuku, Ankara 2022.

ARICI, Kadir: Türk İş Hukuku – 2 Toplu İş İlişkileri hukuku, Ankara 2022.

AYAN, Mehmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2016.

AYDINÖZ, Gonca: İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014.

BAŞBUĞ, Aydın / BODUR, Mehtap Yücel: İş Hukuku, İstanbul 2021.

BAYSAL, Mustafa: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu El Kitabı, Ankara 2021.

BEYTAR, Erbil: Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S.1, İstanbul 2023.

BOZKURT, Deniz: Türk İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul 2022.

ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nursen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2022.

DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut / KAPLAN, Hasan Ali: İş Hukuku, İstanbul 2021.

DINGEL, Jonathan; NEIMAN, Brent: How Many Jobs Can Be Done at Home?, Journal of Public Economics, 2020, Vol. 189
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0047272720300992?token=A5EC0A208DBEFB1B360B3CC889F062DC36F4F53ABBCD4B300C9C0C53EAB93476E9A115550DBB33FAC56DA489529966EE&originRegion=eu-west-1&originCreation=20230425123625>
(E.T. 25.05.2023)

DÖNMEZ, Kazım Yücel: İşçinin Borçları, Ankara 2000

DULAY, Dilek: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara 2016.

DURMAZ, Kadriye Pınar: Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler, Ankara 2021.

DURSUN, Yonca: 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, Ankara 2023.

EKİN, Ali: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Ankara 2010.

ERDOĞAN, İhsan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2019.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümleri, Ankara, 2013.

ERTÜRK, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002.

EUROPEAN COUNCIL, Council of the European Union, EU Rules on Platform Work, https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/?trk=article-ssr-frontend-pulse_little-text-block#what (E.T. 10.05.2024)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION: Framawork Agreement on Telework, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (E.T. 03.04.2023)

EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra: İş Hukuku, İstanbul 2020.

FIRAT, Ceren: Basın İş Hukukunda Uzaktan Çalışma ve Dijitalleşme, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2022.

GÜLMEZ, Mesut: Türkiye’de Çalışma İlişlileri (1936 öncesi), Ankara 1990.

GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2009, c. 1.

GÜNAY, Arkın: Türk Hukukunda Evde Çalışma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, İstanbul 2017.

ILO: From Potential to Practice: Preliminary Findings on the Numbers of Workers Working From Home During the Covid-19 Pandemic, Cenevre, 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_777896.pdf (E.T. 28.03.2023).

ILO: Home Work Convention, No. 177, Article 1, 1996 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 (E.T. 19.01.2023).

ILO: Home Work Convention; ILO Home Work Recommendation, 1996, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522 (E.T. 19.01.2023).

ILO: Türkiye'nin Onayladığı ILO sözleşmeleri, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf (E.T. 03.04.2023).

ILO: Working From Home From Invisibility to Decent Work, Cenevre 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf (E.T. 19.01.2023)

İNAL, Beyza Öztürk: Uzaktan Çalışma, İstanbul 2022.

İNCİROĞLU, Lütfi: Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Ankara 2020.

KARA, Seranay: Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Ankara 2022.

KARAKOYUN, Yücel: Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkurun Rolü, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2007.

KAYAR, İsmail: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler / Özel Borç İlişkileri, Ankara 2019.

KAYIHAN, Şaban / ÜNLÜTEPE, Mustafa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2018.

KILIÇOĞLU, Mustafa: İş Hukukunda Ayrımcılık,

<https://www.anayasa.gov.tr/media/3627/kilicogluayrimcilik.pdf> (E.T. 03.03.2024).

KILIÇOĞLU, Mustafa: İş Hukukunda Esneklik, Ankara 2021.

KILIÇOĞLU, Mustafa / KILIÇOĞLU ADA, İlayda: Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2015.

KILIÇOĞLU, Mustafa: Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Ankara 2020.

KIPÇAK, Hazar Can: Çalışanların Kişisel Verilerinin İş İlişkisi Kapsamında Korunması, Ankara, 2023.

KOÇ, Yıldırım: Eve-İş-Verme, Türk-İş Dergisi, Ankara, Aralık 2000 – Ocak 2001.

KOVANCI Yasemin Arı: Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 10, Bingöl 2020.

KOYUNCU, Ayşe Gözde: Enformel Sektörde Kadın Emeği: Evde Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2004.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2017.

MİRCAN, Hasan: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2019.

NAZLI, Seçkin: İş Kanunu'nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler, İstanbul Hukuk Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, İstanbul 2016.

NİLLES, M. Jack: Telecommunications and Organizational Decentralization, IEEE Transactions on Communications, Vol. Com-23, No:10, 1975.

ÖNCÜ, Tuncer: Uzaktan Çalışma, Ankara 2023.

PALABIYIK, Buğra: Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı, Ankara 2023.

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2022.

SÜMER, Haluk Hadi: Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2022.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul, 2022.

SÜZEK, Sarper: Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İş Akdinin Geçersizliği, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Ankara 2014.

ŞAKAR, Müjdat; ERKAN ŞAHİN, Duygu: Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı, Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 11, Sayı 2, Ankara 2021.

ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2021.

TAN, Gizem: Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007.

TAŞTAN, Kürşat: Uzaktan Çalışmada Yönetmelik Konular, (içinde) Uzaktan Çalışma Örgütlenmesi, ÇAKMAK, Ahmet Ferda / BÜYÜKYILMAZ, OZAN, Bölüm 7, Ankara, 2021.

TEMİR, Arif: İş Sözleşmesi, Ankara 2007.

TERZIOĞLU, Ahmet / AKSUNGUR, Ali Burak: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Dicle Adalet Dergisi, Diyarbakır 2019.

TOZLU, Emine: Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, C.3, S.4, Isparta 2011.

TUNÇER, Polat: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2015.

UNCULAR, Selin: İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Ankara 2018.

UŞAN, M. Fatih: 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 9, Özel Sayılı, İzmir 2007.

YAMAN, Pınar Sevinç: İş Hukukunda Mobbing, Ankara 2023.

YİĞİT, Esra: Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları, Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 3(2), İstanbul 2021.

YÖNT, Şeymanur: Türk Hukukunda Uzaktan Çalışma ve Koronavirüs (Covid-19) Salgını, Lexpera Blog, İstanbul 2020, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/#fn3> (E.T. 20.02.2023).

YUVALI, Ertuğrul: İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Ankara 2012.

WHO: Global Research on Coronavirus Disease (Covid-19), <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/global-research-on-novel-coronavirus-2019-ncov> (E.T. 28.03.2023).

WHO: World Health Organization Constitution,
<https://www.who.int/about/accountability/governance/constitution>, E.T. 05.05.2024.

www.sozcu.com.tr/2021/gundem/son-dakika-saglik-bakanligi-corona-verilerini-acikladi-iste-10-mart-vaka-tablosu-6306607/ (E.T. 03.05.2023)

YARGI KARARLARI

AYM, 29.09.2020, Bireysel Başvuru No: 2016/13011,
<https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi> (E.T. 07.11.2023)

Yargıtay HGK, 13.04.1997, E. 1976/9-1635, K. 1977/355, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 24.04.2023).

Yargıtay HGK, 16.11.2016, E. 2016/9-1414, K. 2016/1072, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 18.04.2023).

Yargıtay HGK, 16.11.2016, E. 2014/2382, K. 2016/1071, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 24.04.2023).

Yargıtay HGK, 18.03.2021, E. 2023/9-112, K. 2021/294, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 16.05.2023).

Yargıtay HGK, 19.03.1986, E. 1984/9-555, K. 1986/251, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 26.04.2023).

Yargıtay HGK, 20.03.2013, E. 2012/21-1121, K. 2013/386, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 02.11.2023).

Yargıtay HGK, 21.02.2018, E. 2015/21-139, K. 2018/316, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 06.03.2023).

Yargıtay 7. HD, 26.05.2014, E. 2014/4483, K. 2014/11162, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 15.05.2023).

Yargıtay 9. HD, 10.01.2019, E. 2018/10718, K. 2019/559, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 07.11.2023).

Yargıtay 9. HD, 18.10.1999, E. 1999/13238, K. 1999/15919, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 26.04.2023).

Yargıtay 9. HD, 25.02.2011, E. 2009/49000, K. 2011/4985, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 15.05.2023).

Yargıtay 9. HD, 28.05.1985, E. 1985/2971, K. 1985/5867, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 26.04.2023).

Yargıtay 10. HD, 11.07.2023, E. 2022/13940, K. 2023/7755 www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 02.11.2023).

Yargıtay 22. HD, 09.12.2011, E. 2011/640, K. 2011/7176, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 15.05.2023).

Yargıtay 22. HD, 27.03.2018, E. 2015/28332, K. 2018/7866, www.sinerjimevzuat.com.tr (E.T. 08.08.2023).