



UZAKTAN ÇALIŞMA

TUNCER ÖNCÜ

Yüksek Lisans Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2022

UZAKTAN ÇALIŞMA

TUNCER ÖNCÜ

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı'na
Yüksek Lisans
olarak sunulmuştur.

İzmir

2022

ÖZET

UZAKTAN ÇALIŞMA

Öncü, Tuncer

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. S. Alp Limoncuoğlu

Temmuz, 2022

Uzaktan çalışma konulu çalışmamızda öncelikle uzaktan çalışmanın tipik iş sözleşmesinden farkı ortaya konmaya çalışılmıştır. Özellikle uzaktan çalışmanın diğer sözleşmelerdeki temel farkı olan işyeri dışında iş görme irdelenmiş, teknolojik iletişim araçlarının bu çalışmadaki önemi ortaya çıkarılmıştır. Yine uzaktan çalışma işverenin fiili hâkimiyet alanı olan işyeri dışında bir çalışma olduğundan işverenden ayrı bir yerde çalışma nedeniyle oluşan farklılıkların iş ilişkisine etkisi incelenmiştir. Birinci bölümde uzaktan çalışmanın benzer atipik iş sözleşmelerinden farkları belirtilmiş, uzaktan çalışma sözleşmesinin unsurları ortaya konularak iş ilişkisindeki yeri, işverenin iş organizasyonunun işyeri olmadan da uygulayabilme imkanı vurgulanmıştır. İkinci bölümde ise önceki bölümde betimlenen uzaktan çalışma sözleşmesinin kanunda düzenlenen şartları dâhilinde sözleşmenin oluşturulma koşulları belirtilmiş, sözleşmenin kurulması sonrası uzaktan çalışan ve çalıştırmanın yükümlülükleri hem genel anlamda hem de kendine özgü yönleri üzerinden incelenmiş, üçüncü bölümde ise uzaktan çalışanın çalışma süresine etkisi, ara dinlenmeleri ve tatillerin bu çalışmada nasıl uygulanabileceği sorularına yanıt

verilmeye çalışılmış, son bölümde ise uzaktan çalışmanın sona ermesinin hukuki sonuçları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan çalışma, tele çalışma, evde çalışma, esnek çalışma biçimleri.



ABSTRACT

REMOTE WORKING

Öncü, Tuncer

Master's Program in Private Law

Advisor: Doç. Dr. S. Alp Limoncuoğlu

July, 2022

In our study working at home as a method of working remotely, it has been first tried to reveal the difference of working remotely from the typical employment contract. In particular, working outside the workplace, which is the main difference of remote working from other contracts, has been examined and the importance of technological communication tools in this study has been revealed. Since working remotely is a work outside to workplace, which is the employer's actual control area, the effect of the differences arising from working in a different place from the employer on the business relationship has been examined. In the first part, the differences of working remotely from similar atypical employment contracts have been specified and the elements of the remote work contract have been revealed and the place in this employment relationship has provided the opportunity to be implemented without the workplace of the employer's work organization. In the second part, the conditions for the formation of the contract have been specified within the terms of the remote work contract regulated in law described in the previous part and after the establishment of the contract, the obligations of the

remote employee and the employer have been examined both in general terms and on their specific aspects. In the third part, it has been tried to answer the questions of what the effects of remote employee on the working hours are, how rest breaks and holidays can be implemented in this study. In the last part, the legal consequences of the termination of work have been examined.

Keywords: Remote working, teleworking, home-based work, flexible working arrangements..



İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET:.....	iii
ABSTRACT:.....	v
İÇİNDEKİLER TABLOSU:.....	vii
KISALTMALAR:.....	xi
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: UZAKTAN ÇALIŞMANIN TANIMI, TARİHSEL GELİŞİMİ, KAYNAKLARI, BENZER ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDEN FARKI VE UNSURLARI.....	3
2.1. Uzaktan Çalışma Kavramı.....	3
2.2. Uzaktan Çalışmanın Tanımı.....	3
2.3. Uzaktan Çalışmanın Kapsamı.....	6
2.4. Uzaktan Çalışmanın Tarihsel Gelişimi.....	8
2.5. Uzaktan Çalışmanın Kaynakları.....	9
2.5.1. Ulusal Kaynaklar.....	10
2.5.1.1. Resmi Kaynaklar.....	10
2.5.1.1.1. Anayasa.....	10
2.5.1.1.2. Kanun (Yasa).....	11
2.5.1.1.3. Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri.....	12
2.5.1.1.4. Yönetmelik.....	13
2.5.1.1.5. Mahkeme Kararları.....	13
2.5.1.2. Özel Kaynaklar.....	13
2.5.1.2.1. Toplu İş Sözleşmeleri.....	13
2.5.1.2.2. Bireysel İş Sözleşmeleri.....	15
2.5.1.2.3. İç Yönetmelikler.....	16
2.5.2. Uluslararası Kaynaklar.....	16
2.5.2.1. ILO Sözleşmeleri.....	16
2.5.2.2. Birleşmiş Milletler Belgeleri.....	17
2.5.2.3. Avrupa Sosyal Şartı.....	18
2.6. Uzaktan Çalışmanın Benzer Çalışma Biçimlerinden Farkı.....	18
2.6.1. Çağrı Üzerine Çalışmadan Farkı.....	18
2.6.2. Kısmi Süreli Çalışmadan Farkı.....	21
2.6.3. Evde Hizmet Sözleşmesinden Farkı.....	23

2.6.4. Geçici İş İlişkisinden Farkı.....	27
2.7. Uzaktan Çalışmanın Unsurları.....	31
2.7.1. Bağımlılık Unsuru.....	31
2.7.2. Süreklilik Unsuru.....	35
2.7.3. Çalışmanın Ücret Karşılığı Yapılması.....	36
2.7.4. Çalışmanın İşyeri Dışında Yapılması.....	38
2.7.5. İş Sözleşmesinin Yazılı Olarak Yapılması.....	40
2.7.6. Ekipmanların İşveren Tarafından Sağlanması.....	41
2.7.7. Yapılacak İşin Tanımlanmış Olması.....	43
2.7.8. İşverenle İşçinin İletişiminin Sözleşme ile Belirlenmiş Olması.....	44
BÖLÜM 3: UZAKTAN ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ, SÖZLEŞMENİN	
TARAFLARINA DAİR HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER.....	45
3.1. Uzaktan Çalışmanın Tarafları.....	45
3.1.1. Uzaktan Çalışan (İşçi).....	45
3.1.2. Uzaktan Çalıştıran (İşveren).....	47
3.1.3. Üçlü İş İlişkilerinde Taraflar.....	48
3.1.3.1. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi.....	48
3.1.3.2. Geçici İş İlişkisi.....	50
3.1.3.3. Sözleşmenin Devri Halinde Taraflar.....	52
3.2. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Kurulması Ve Geçerlilik Koşulları.....	53
3.2.1. Sözleşmenin Kurulması.....	53
3.2.1.1. Genel olarak sözleşmenin kurulması.....	53
3.2.1.2. Tipik iş sözleşmesinden uzaktan çalışma sözleşmesine geçiş hali.....	54
3.2.2. Geçerlilik Koşulları.....	56
3.2.2.1. Genel olarak.....	56
3.2.2.2. Tarafların ehliyeti.....	56
3.2.2.3. Şekil koşulu.....	58
3.3. Tarafların Yükümlülükleri.....	59
3.3.1. Uzakta Çalışanın Yükümlülükleri (Borcu).....	59
3.3.1.1. İş Görme Borcu.....	59
3.3.1.2. Özen ve Sadakat Borcu.....	61
3.3.1.3. Düzenlemelere Ve Talimatlara Uyuma Borcu.....	63
3.3.1.4. Rekabet Etmeme Borcu.....	65
3.3.2. Uzakta Çalıştırmanın Yükümlülükleri (Borcu).....	68

3.3.2.1. Ücret Ödeme Borcu.....	68
3.3.2.1.1. Genel Olarak Ücret Ödeme Borcu.....	68
3.3.2.1.2. Ücretin Miktarı.....	70
3.3.2.1.3. Ücretin Ödenme Biçimi.....	71
3.3.2.2. İşin Görülmesine İlişkin Araç ve Malzeme Sağlama, İşin Görülmesinden Doğan Masrafları Karşılama Borcu.....	73
3.3.2.3. Eşit Davranma Borcu.....	74
3.3.2.4. İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğini Temin Borcu.....	77
BÖLÜM 4: UZAKTAN ÇALIŞMADA ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ..	81
4.1. Uzaktan Çalışmanın Çalışma Sürelerine Etkisi.....	81
4.1.1. Genel Olarak Olağan Çalışma ile Olağan Dışı Çalışma Süresi.....	81
4.1.1.1. Uzaktan Çalışmada Olağan Çalışma Süresi.....	81
4.1.1.2. Çalışma Süresinden Sayılan Haller.....	86
4.1.1.3. Uzaktan Çalışmada Olağan Dışı Çalışma Süresi (Fazla Çalışma).....	87
4.1.1.3.1. Genel Olarak Fazla Çalışma.....	87
4.1.1.3.2. Uzaktan Çalışmada Fazla Çalışma Süresi.....	90
4.2. Uzaktan Çalışmada Dinlenme Süreleri İle Tatiller.....	92
4.2.1. Ara Dinlenmesi.....	92
4.2.1.1. Genel Olarak Ara Dinlenmesi.....	92
4.2.1.2. Uzaktan Çalışmada Ara Dinlenmesi.....	94
4.2.2. Hafta Tatili.....	96
4.2.2.1. Genel Olarak Hafta Tatili Hakkı.....	96
4.2.2.2. Uzaktan Çalışmada Hafta Tatili Hakkının Kullanılması.....	97
4.2.3. Genel Tatiller.....	98
4.2.3.1. Genel Olarak Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Hakkı.....	98
4.2.3.2. Uzaktan Çalışmada Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Hakkının Kullanılması.....	99
BÖLÜM 5: UZAKTAN ÇALIŞMANIN SONA ERMESİ VE SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI.....	100
5.1. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Sona Erme Sebepleri.....	100
5.1.1. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Süresinin Sona Ermesi.....	100
5.1.2. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması ile Sona Ermesi.....	101
5.1.3. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Feshi ile Sona Ermesi.	102

5.1.4. <i>Taraflardan Birinin Ölümü Üzerine Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Sona Ermesi</i>	103
5.1.4.1. <i>İşçinin Ölümü</i>	104
5.1.4.2. <i>İşverenin Ölümü</i>	104
5.2. <i>Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları</i>	104
5.2.1. <i>Genel Olarak</i>	104
5.2.2. <i>Kıdem Tazminatı Hakkı</i>	105
5.2.3. <i>İhbar Tazminatı Hakkı</i>	108
5.2.4. <i>İş Güvencesi Hükümlerinden Faydalanma Hakkı</i>	109
BÖLÜM 6: SONUÇ.....	113
KAYNAKÇA.....	120

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AYM	: Anayasa Mahkemesi
C	: Cilt
f	: Fıkra
FÇY	: İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: 4857sayılı İş Kanunu
HD	:Hukuk Dairesi
MK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanun
Md	: Madde
RG	: Resmi Gazete
S	: Sayı
s	: Sayfa
ss.	: Sayfa sayısı
T	: Tarih
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü İşverenleri Sendikası
vb.	: Ve benzeri
vs.	: Vesaire
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirmeye Kararı

BÖLÜM 1: GİRİŞ

Uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirme esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan bir iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır. Ancak uzaktan çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinde ilgili kanunda düzenlenmemiş olup, ilgili hüküm 06.05.2016 tarihinde 6715 sayılı Kanunu'nun ikinci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine ilave edilerek düzenlenmiş ve mevzuatımıza girmiştir. Görüldüğü üzere uzaktan çalışma İş Kanunu'muza yaklaşık 13 yıl sonra dâhil olan atipik bir çalışma biçimidir.

Uzaktan çalışmada klasik anlamdaki işyeri kavramı uzaktan çalışmada yer almamakta, işçi iş görme edimini işverenin denetim yetkisini doğrudan kullanamadığı ya da iletişim vasıtaları yoluyla kısıtlı olarak kullanabildiği işyeri dışında gerçekleştirmektedir. Başka bir anlatımla uzaktan çalışma, gelişen iletişim imkânları sayesinde işyeri dışında işçinin iş görme imkânına kavuşturan bir çalışma biçimidir. Bu çalışma biçiminin işyeri dışında oluşması nedeniyle klasik işçi işveren ilişkisindeki hak ve yükümlülükler devam etmekle birlikte tarafların yükümlülüklerinin uzaktan çalışmanın oluşturduğu yeni koşulları dikkate almayı gerektir. Tarihsel gelişim sürecinde iş ilişkileri incelendiğinde, özellikle 20. yüzyılın sonları ile 21. yüzyıl başındaki teknolojik gelişim ile birlikte uzaktan çalışmanın genel istihdam içinde gelişmiş ülke ekonomilerinde hatırı sayılı yer kaplamaya başladıkları, hatta istihdam sayısı yüksek şirketlerin istihdam ağırlığını pandemi ile birlikte uzaktan çalışma biçimine kaydırma eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu yeni çalışma biçiminin gelişen tarihsel süreçte ağırlık kazanma eğilimi, uzaktan çalışmanın hukuki altyapısının düzenlenmesi, hatta desteklenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Teknolojik gelişim ile birlikte oluşan imkânlar kapsamında uzaktan çalışma hukuk sistemimize çok yakın bir tarih sayılan 2016 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine ilave edilerek mevzuatımıza dâhil olmuştur.

Bu çalışma biçimi Türkiye'de ağırlıklı olarak fiilen işyerinde oluşan iş görme ediminden hayli farklıdır. Aynı farklılık işverenin işçisine talimat verme yolu ve iş organizasyonuna dâhil etme biçiminde de ortaya çıkmaktadır. İşveren için işin talimatları kapsamında yapılarak hizmet ve mal üretimi amaç edinilmiş iken, uzaktan

alışan ise işyerine gelmek durumunda kalmaksızın kendi belirlediği alanda – oğunlukla da evinde- iş görme edimini ifa etme imkânına kavuşmaktadır. Bu alışmamızda genel olarak uzaktan çalışmanın tanımı ve unsurları ortaya konmaya çalışılmış, klasik-tipik iş sözleşmesinden ayrılan hususlar vurgulanmak istenmiştir. Yine 4857 sayılı İş Kanunu temel olarak tipik iş sözleşmesi modelini temel alarak işçi işveren ilişkilerini düzenlenmesi nedeniyle 14. maddede yer alan uzaktan çalışmaya dair doğrudan düzenleme ile tipik iş sözleşmesi modeline göre oluşturulmuş düzenlemeler ile birlikte konu ele alınarak uzaktan çalışmanın iş ilişisindeki farklı hususlarına dair çözümler üretilmeye çalışılmıştır.



BÖLÜM 2: UZAKTAN ÇALIŞMANIN TANIMI, TARİHSEL GELİŞİMİ, KAYNAKLARI, BENZER ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDEN FARKI VE UNSURLARI

2.1.Uzaktan Çalışma Kavramı

2.2.Uzaktan Çalışmanın Tanımı

Literatüre bakıldığında, uzaktan çalışma kavramı, yaygın olarak uzak çalışma, uzakta çalışma, evde çalışma veya tele çalışma, tele işe gidip gelme, siber çalışma, sanal ofis/işyeri olarak da belirtilmektedir¹. Evde çalışma ve tele çalışma iş modellerinde iş, işyeri dışında görülmekte, işçinin çalışmasının yaptığı yer ile klasik anlamda işyeri mekân olarak birbirinden ayrılmaktadır². Tele çalışmanın, çalışanların iş edimlerini farklı yerlerde, fakat adeta tek bir işyerinde gibi yerine getirebildikleri, üretimde veya hizmetin görülmesinde yer ve zaman sınırlarını nispi hale getiren bir çalışma biçimi olduğundan³, uzaktan çalışmanın tipik iş sözleşmelerinden olan farkının belirlenmesi önem taşır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde sözleşme ilişkisi, işçi olarak tanımlanmış olan gerçek kişi ile işveren olarak tanımlanan, gerçek kişi, tüzel kişi, tüzel kişi olmayan kurum ve kuruluşlar hatta bu kişiler arasında oluşturulan birliktelikler arasında oluşan ilişki olarak tanımlanmıştır. Tanım 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu şekilde yapılarak kurulan ilişki alanının en geniş biçimde yorumlanmasına olanak sağlamakta, başka bir anlatımla sözleşmenin süresi, biçimi, geçerlilik şekli, uygulama alanı gibi konularda geniş bir serbestlik sağlamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin ilk fıkrasının ilk cümlesinde iş ilişkisinin bu geniş tanımından sonra devam eden ikinci cümlesinde bu ilişkinin yükümlülüklerinin gerçekleştiği işyeri tanımı yapılmıştır. Bu tanımda “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile

¹ Ölçer, F. (2004) *Telework*, 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi, Öneri Dergisi, C. 6, S. 22 s. 146.

² Civan, O. E.O. (2010) *İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 26, s.527.

³ Eyrenci, Ö. (1991), *Tele Çalışma ve İş Hukuku*, İş Hukuku Dergisi, C. 1 S. 2, s. 202.

işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir” denilmek suretiyle iş ilişkisi tanımı sonrasında yine geniş bir alanı kapsar biçimde iş ilişkisinin uygulanacağı alan tanımlanmıştır.

Literatürde uzaktan çalışma ya da tele çalışmalar farklı şekillerde tanımlanmıştır. Tele çalışma “işletme merkezi dışında genellikle evde yapılan, telematik ve haberleşme ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan, işçinin işyerine bağımlılığının ve işverenin denetiminin az olduğu bir esnek çalışma biçimidir”⁴. Yine Tele çalışma “işin işyeri merkezinden veya üretim olanaklarından uzak bir yerde yapılmasıdır ki bu çalışan kişinin diğer iş arkadaşları ile şahsi bağlantısının olmadığı ancak onlarla yeni teknoloji kullanarak iletişim kurabildiği bir durumu yansıması olarak tanımlanmıştır⁵. Tanımları farklı olmakla birlikte tele çalışmanın esas olarak üç temel unsura dayandığı kabul edilmelidir. Bunlar organizasyon, yer ve teknolojidir. AB’nin Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması’nda da tele çalışma bu niteliklere uygun şekilde tanımlanmaktadır. “Tele çalışma, bir iş akdi kapsamında işin enformasyon teknolojisi kullanılarak organize edildiği ve/veya görüldüğü bir çalışma şeklidir ki bu şekilde işyerinde de görülmesi mümkün olan bir iş düzenli olarak işyeri dışında görülmektedir”. Bu kapsamda uzaktan çalışmanın işyerinde görülmesi mümkün olan tüm işleri kapsamakta, işin uzmanlık ya da iletişim teknolojisinin kullanılmasından ziyade, bilgi iletişim imkânları ile oluşturulmasının öncelikli hal aldığı anlaşılmaktadır⁶.

Uzaktan çalışma tipik çalışmadan farklı esnek bir çalışma biçimidir. Esneklik ise standart iş süreleri düzenlemelerinin karşıtı olarak esnek iş süreleri, işyerinde kabul edilen çerçeve çalışma süresi kapsamında kalarak çalışma süresinin gerek uzunluğu ve gerek düzenlemesi yönünden işveren ve/veya işçilere serbest bir hareket alanı olarak adlandırılmıştır⁷. Esnek çalışmayı yer açısından ele alırsak uzaktan çalışma bunun en tipik örneğidir⁸.

Uzaktan çalışma ise 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihi sonrasında 06.05.2016 tarihinde 6715 sayılı Kanunu’nun ikinci maddesi ile 4857sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine ilave edilerek düzenlenmiş ve

⁴ Tan, G. (2007), *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çankaya Üniversitesi, s.39.

⁵ Erdem, Z. (2004), *Tele Çalışma*, 1. Bası. İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 53.

⁶ Alp, M. (2011), *Prof. Dr. Sarper Süzek’e armağan*, C.1, 1. Baskı İstanbul: Beta yayınları, s. 798.

⁷ Eyrenci, Ö. (1993), *İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku*, Münir Ekonomi 60.Yaş Armağanı, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, s. 228-229.

⁸ Kılıçoğlu, M. (2021), *İş Hukukunda Esneklik*, 1. Baskı. Ankara: Bilge Yayınları, s. 11.

mevzuatımıza girmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında uzaktan çalışma “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirme esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan bir iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır.

Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere klasik olarak iş ilişkisinin hayat bulduğu en önemli unsur olan ve iş ilişkisinin habitatını oluşturan klasik anlamdaki işyeri kavramı uzaktan çalışmada yer almamakta, işçi iş görme edimini işverenin denetim yetkisini doğrudan kullanmadığı ya da iletişim vasıtaları yoluyla kısıtlı olarak kullanabildiği işverenin klasik anlamdaki işyeri dışında gerçekleştirmektedir. Uzaktan çalışmaya benzerlik gösteren ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 461. maddesi ile tanımlanan evde hizmet sözleşmesinde de işyeri dışı alan olan evde çalışma söz konusu ise de bu çalışma biçimi kanun tanımından da anlaşılacağı üzere⁹ işveren tarafından verilen işin işçinin kendisinin ya da aile bireyleri ile birlikte ücret karşılığında görmeyi üstlendiği bir sözleşmedir. Kanun metninden ve devam eden hükümleri birlikte dikkate alındığında evde hizmet sözleşmesinin işverenin ürün teminine dönük talebinin işçi ya da aile bireyleri ile birlikte üretimi ve bu üretimin işverene teslimi karşılığı bedelin ücret kapsamında ödenmesinin iş ilişkisinin asli unsurlarını oluşturduğu görülmektedir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrası ve devam fıkralardaki düzenlemede ise işveren tarafından beklentinin iş görme ediminin ifası yönünde olduğu açıktır.

Başka bir anlatımla bu uzaktan çalışma biçiminde, evde hizmet sözleşmesi ile sınırlı olarak yapılma imkânı olan evde maddi üretim dışında işverenin iş organizasyonu kapsamındaki işçisinden beklediği tüm hizmetin işçi tarafından ve kural olarak bizzat yerine getirilmesi söz konusudur. Tele çalışma sadece bilgisayar başında veya yeni teknoloji kullanılarak yapılan çalışma ile sınırlı değildir. Tele çalışmanın sabit içerikli ve dar kapsamlı bir tanımını yapmaktan kaçınmak yerinde olur. Tele çalışmanın tanımı yapılırken her şeyden önce bilgi teknolojileri ve iletişim ağlarının yapısında sürekli ve hızlı gelişmeler olduğu dikkate alınmalıdır¹⁰. İşçinin işletme merkezine gidip gelmesi zorunluluğunu ortadan kaldıran, bilgi iletişim teknolojisinin işe gidip gelmeyi ikame ettiği her türlü çalışma şekli de uzaktan

⁹ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 461. Maddesinde “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 tanımlanmıştır.

¹⁰ Alp, M. (2011), s. 799.

çalışmanın bir türüdür¹¹. Bu iş ilişkisinde hizmet üretmenin dışında hizmet üretiminin organize olarak yapılmasını gerektiren durumlarda bu organizasyonun parçası olarak yer alabilme imkânının varlığından bahsedilebilir. İş Kanunu'nun madde 2/III'de işyerini ve dolaylı olarak iş akdinin varlığını belirleyen iş organizasyonu kavramı da bu tanımda yer almalıdır¹². Evde hizmet sözleşmesi ile uzaktan çalışmanın bu yönleri ile ayrıştığı, evde hizmette evde üretilebilecek basitlikte maddi bir ürün üretilerek işverene temininden ibaret iken uzaktan çalışmanın daha çok iletişim araçlarındaki gelişme ile doğru orantılı olarak anında haberleşme ve veri gönderme imkânları kullanılarak önceden işyerinde yapılan hizmet ifasının kalitesinde bir düşme yaşanmadan işyeri dışında yapılma imkânını sağladığı ve bu çalışma imkânının iletişim dünyasındaki gelişme ile oluştuğu gözden kaçırılmamalıdır.

Sonuç olarak yukarıda izah edildiği üzere uzaktan çalışma, gelişen iletişim imkânları sayesinde işyeri dışında işçinin iş görme imkânına kavuşturan bir çalışma biçimidir. Bu çalışma biçiminin işyeri dışında oluşması nedeniyle klasik işçi işveren ilişkisindeki hak ve yükümlülükler devam etmekle birlikte tarafların yükümlülüklerinin uzaktan çalışmanın oluşturduğu yeni koşulları dikkate almayı gerektirdiği bir çalışma biçimidir.

2.3. Uzaktan Çalışmanın Kapsamı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenen uzaktan çalışma tanımından da anlaşılacağı üzere iş ilişkisinin esasının işyeri dışında olması, işin evden ya da teknoloji iletişim araçları ile yerine getirilmesi durumunda uzaktan çalışmadan bahsedilebilecektir. Bu kapsamda yapılan işin 4857 sayılı İş Kanununun kapsam dışı saydığı 4. maddedeki iş ve iş ilişkilerinde ya da özel kanunlarda düzenlenen diğer işler dışındaki işlerde yukarıda belirtilen çalışma esasında işveren ile işçinin iş ilişkisi kurduğu tüm haller uzaktan çalışmanın kapsamına girmektedir.

Bu kapsam gözetilirken ilk akla gelen husus 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 461. maddesinde düzenlenen evde hizmet sözleşmesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesindeki düzenlemenin uygulama anlamında hangisinin

¹¹ Alp, M. (2011),s. 799.

¹² Güzel, A. (1997), *Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme*, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul: Seçkin Yayınları, s. 83-109.

uygulanacağı sorusudur. Zira uzaktan çalışma evde hizmet sözleşmesinde yer alan evde çalışma da dâhil olup yapılan çalışmada hangi hükümlerin uygulanacağı önem arz etmektedir. Kanaatimizce bu durumda 4857 sayılı İş Kanununun hariç tutmadığı çalışma hallerinde 4857 sayılı İş Kanununun 14. Maddesindeki düzenlemenin dikkate alınması gerektiği yönündedir. Bu şekilde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkisi evde çalışma durumunda hak ve yükümlülükler yönünden aynı müktesebat içinde kalmayı sürdüreceğinden, iş sözleşmesinin hizmet süresine bağlı haklar korunmaya devam edecek, taraflar arasındaki yükümlülüklerin uzaktan çalışmaya dönüşmesi ya da uzaktan çalışmanın normal çalışmaya dönmesi durumunda sürekliliği ve yeknesaklığı sağlanacaktır.

Uzaktan çalışma, yapılan işin türüne, çalışma tarzına, yerine ve iletişim şekline göre farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir¹³. Uzaktan çalışma evden yapılabileceği gibi işyeri dışında olmak üzere farklı mekânlarda da yapılması mümkündür. Özellikle günümüzde ortak ofis uygulamaları ya mobil çalışma imkânları gelişen iletişim teknolojileri ile mümkün hale gelmiştir. Bu kapsamda işçinin ev dışında çalışma imkânını oluşturduğu, ortak ofis merkezleri, internet merkezleri ve diğer mobil çalışma imkânlarını temin ederek çalışması da uzaktan çalışma kapsamında bir çalışma olarak kabul edilecektir. Tele çalışmadan söz edebilmek için çalışanın iş süresinin en az yarısını tele çalışan olarak işyeri dışında geçirmesi gerektiği kabul edilmektedir¹⁴.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde uzaktan çalışma ve işyerinde normal çalışmanın her ikisinin de varlığı halinde hangi çalışmanın dikkate alınması gerektiğine dair açık ve tanımlanmış bir ölçüt getirmemiştir. Ancak kanununun uzaktan çalışma tanımında iş görme ediminin evde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirme “esasına dayalı” olması gerektiğini belirterek kanaatimizce işçinin tüm çalışması içinde uzaktan çalışmanın ağırlıklı olması gerekmektedir. Bu ağırlığın yapılan iş yönünden ayırt edilmesi pratik olarak pek mümkün olmadığından tanımlamanın çalışma süresinin işyerinden ziyade işyeri dışında oluşması halinde yapılan çalışmanın uzaktan çalışma olarak nitelendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

¹³ Alp, M. (2011), s. 801.

¹⁴ Soysal, T. (2006), *Tele Çalışma*, Legal İSGHD, S. 2006/9 s. 133.

2.4. Uzaktan Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

Uzaktan çalışma, her ne kadar son yıllarda yoğun tartışılmaya başlanmış olsa da evde çalışmanın tarihi çok daha eskilere dayanmaktadır¹⁵. Uzaktan çalışma, işyeri dışındaki çalışmaların tümü olarak kabul edildiğinde bu çalışma biçiminin sanayi devrimi öncesinde de olduğu görülmektedir. Özellikle toptancılık sisteminin ortaya çıkması ile toptancı ya da girişimciler gerekli hammaddeyi ve iş malzemelerini zanaatkârlara temin ederek bu kişilerin ürettiklerini bedel karşılığı geri alma yöntemi ile çalışmaya başlamaları ile ilk evde çalışma biçiminin ortaya çıktığı söylenebilir.

Sanayi devrimi ile birlikte özellikle tekstilde özel eğitim gerektirmeyen faaliyetlerde evde çalışma yaygınlık kazanmaya başlamış, 18. yüzyılın ikinci yarısında buhar makinasının keşfedilmesi ile başlayan sanayi devrimi sonrası fabrika modelini esas alan geleneksel istihdam modeli ile birlikte varlığını sürdürmüştür¹⁶. Bu ilişkide genellikle evde çalışanlara temin edilen hammadde ve iş malzemesi karşılığı parça başı ücret üzerinden işverenler tarafından sendikalı işçinin maliyeti dikkate alındığında anlamlı hale gelmiştir. Ancak 19. yüzyıl sonlarında bu sistemin düşük ücret ve sağlıksız çalışma ortamında iş görme gibi toplumu yaralayıcı unsurları ön plana çıkmaya başlayınca ilk defa 1904 yılında Berlin’de düzenlenen Evde Çalışanların Korunmasına Yönelik Kongre (Heimarbeiterschuttkongress) evde çalışanların karşılaştığı bu olumsuz durumlar ve bunların önlenmesine yönelik tedbirler tartışılmıştır¹⁷. Ancak birinci dünya savaşı sonrasında evden çalışma eski önemini kaybettiği, ikinci dünya savaşı sonrasında da evde çalışan sayısında azalmanın devam ettiği görülmektedir¹⁸. 1980’li yıllarda küresel ekonominin gelişmesi ile birlikte uzak doğuda ucuz işgücü temini kapsamında ev hanımlarının emeklerinden bu şekilde faydalanmasında artış yaşanmıştır. 21. Yüzyılda iletişim teknolojisindeki gelişmelerin hızlanması, özellikle mobil telefonların yaygınlaşması, mobil telefonlardan veri aktarımı, bilgisayarların taşınabilir hale gelmesi, internetin gelişmesi, tanıtımların sosyal medya dâhil çeşitlenmesi ve bununla birlikte artan rekabet ve küresel ticaret hacminin artması ile birlikte işyeri dışındaki çalışmalar da

¹⁵ Abbas, B. (2016), *Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 52, s.2009.

¹⁶ Eyrenci, Ö. ve Bakırcı, K. (2000), *Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme*, 1. Baskı. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın no:2000-21, s. 7.

¹⁷ Günay, A. (2018), *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma*, 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayınları, s.104.

¹⁸ Detaylı bilgi için bkz, Günay, A. (2018), *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma*, 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayınları.

önem kazanmaya başladığı görülmektedir. Bu gelişmeler sonucu uzaktan çalışan sayısındaki artış giderek daha dikkat çekici bir hal almıştır.

Elektronik Ticaret ve Tele Çalışma Eğilimleri tarafından yürütülen araştırmada Avrupa'da on milyon kişinin tele çalışma ile işlerini yaptıklarını, Avrupa işgücünün %6 sının tele çalışan olduğunu, 1994-1999 yılları arası tele çalışmanın yıllık büyüme oranının %17 olduğunu, Avrupa Birliği ülkelerindeki tele çalışanların ortalama oranının 2007 yılında %7'ye çıktığını, Amerika Birleşik Devletlerinde 1999 yılında 9 milyon kişi tele çalışan iken bu sayının 2004 yılında 40 milyona yaklaştığı, 1999 yılında %8 iken 2004 yılında %28'e ulaştığı, 5000'den fazla çalışanı olan Amerikan şirketlerinin %70'inin uzaktan çalışmayı uygulamakta olduğu ya da planlama safhasında olduğu görülmektedir¹⁹.

Tarihsel gelişim sürecinden ve 21. Yüzyıldaki teknolojik gelişim sonrasında uzaktan çalışmanın genel istihdam içinde gelişmiş ülke ekonomilerinde hatırı sayılı yer kaplamaya başladıkları, hatta istihdam sayısı yüksek şirketlerin istihdam ağırlığını uzaktan çalışanlara kaydırma eğiliminde oldukları gözlenmektedir. Bu yeni çalışma biçiminin gelişen tarihsel süreçte ağırlık kazanma eğilimi, uzaktan çalışmanın mevzuat anlamında bu gelişmelere bağlı olarak desteklenmesi gerektiği muhakkaktır.

2.5. Uzaktan Çalışmanın Kaynakları

Genel hukuk kaynakları bilindiği üzere ulusal mevzuat ile birlikte usulüne uygun olarak kabul edilmiş ya da taraf olunan uluslararası kuruluşlar münasebetiyle mevzuatımıza dâhil olan uluslararası mevzuat iş hukukunun tabi olduğu müesseselerdir. Bu kapsamda aşağıda ulusal kaynaklar resmi ve özel hükümler ayrımı yapılarak irdelenmiş, sonrasında da iş hukukuna ve bunun bir parçası olan uzaktan çalışmayı düzenleyen uluslararası düzenlemelere yer verilmiştir.

¹⁹ Detaylı bilgi için bkz, Alkan Meşhur, H. F. (2020), *Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 1 s. 1-24.

2.5.1. Ulusal Kaynaklar

İş hukukunda, buna bağlı olarak da uzaktan çalışmada uygulanan ulusal kaynaklar öncelikli olarak yasal mevzuat (kaynaklar) uygulanmak kaydıyla, yasal mevzuatın emredici hükümlerine aykırı olmamak üzere resmi olmayan (özel) kaynaklar da taraflar arasında bağlayıcıdır. Bu kapsamda aşağıda öncelikli olarak yasal kaynaklar hiyerarşik sıra gözetilerek belirtilmiş, sonrasında ise özel kaynaklara yer verilmiştir.

2.5.1.1. Resmi Kaynaklar

2.5.1.1.1. Anayasa

İş hukukuna uygulanacak genel yasaların başında kuşkusuz Anayasa yer alır. Nitekim Anayasa’da yer alan genel ilkeler ile temel hak ve özgürlükler iş hukukunda doğrudan uygulama alanı bulur²⁰. Bilindiği üzere Anayasa da bir yasa olmakla birlikte normlar hiyerarşisi içinde en üst basamakta yer alır. Buna Anayasa’nın üstünlüğü denir. Bunun anlamı diğer yasaların Anayasa’ya uygun kurallar taşımasının gerekliliği olup, yasalar Anayasa’ya aykırı olamaz (AY. M. 11/2). Anayasa’ya göre Türkiye Cumhuriyeti bir sosyal devlet olup, vatandaşların sosyal durumlarını gözetmeyi, sosyal adaleti ve sosyal güvenliği sağlamayı ödev edinmiştir. Sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak Anayasa’nın “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlıklı üçüncü bölümle çalışma hakkı ve ödevi, çalışma şartları ve dinlenme hakkı, sendika kurma hakkı, toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve lokavt, ücrette adaletin sağlanması gibi konular düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere Anayasa temel haklar yanında sosyal hakları da ödevleri arasında kabul etmiş ve bu yöndeki insani yaşam, çalışma hürriyeti ve insani yaşam koşullarının bir yansıması olarak çalışma koşullarının temini ve gözetimini de üstlenmiştir. Tüm kanunlar Anayasa’ya uygun olma zorunluluğu yanında kanun yapıcının Anayasa’nın koyduğu ve gözetmeyi devlet olarak vaat ettiği bu unsurları gözetme borcu doğmakta, kanun tekliflerinin kanunlaşma yolunda bu ilkeleri gözetilen ve destekleyen bir yapıya sahip olması kanun koyucudan beklenmektedir.

²⁰ Tunçoğmağ, K. ve Centel, T. (2005), *İş Hukukunun Esasları*, 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, S. 22.

2.5.1.1.2. Kanun (Yasa)

Kanun, yetkili yasama organı tarafından, belirli usul ve esaslara uygun olarak getirilen yazılı hukuk kurallarıdır²¹. Kanun teklif etmeye milletvekilleri yetkili olup (AY. M. 88/1) meclis genel kurulunda görüşülerek kabul edilen teklif kanun halini alır. Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilen kanunlar on beş gün içinde Cumhurbaşkanı tarafından yayımlanır. Cumhurbaşkanı tarafından yayımlanmasının uygun bulunmadığı kanunlar ise bir kez daha görüşülmek için Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne geri gönderilir ve üye tamsayısının salt çoğunluğu ile kabul etmesi halinde Cumhurbaşkanı tarafından artık kanun yayınlanmak durumundadır.

İş Hukuku alanında bu hukuk dalı ile ilgili kanun hükümleri dışında, genel hukuk prensiplerinin ve gerektiğinde diğer kanunların uygulanmasının söz konusu olacağı muhakkaktır. Bununla beraber, iş kanunlarında boşluk bulunması halinde genel hükümlerin iş ilişkisine uygun düştükleri nispette uygulanabilecekleri gözden uzak tutulmamalıdır²².

Ülkemizde iş ilişkileri çeşitli yasalar ile düzenlenmiştir²³. Bireysel iş ilişkilerinin yasal kaynakları,

“4857 sayılı İş Kanunu²⁴, 854 sayılı Deniz İş Kanunu²⁵, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun²⁶”

Doğrudan işçi ve işveren ilişkisini düzenlemeye dönük kanunlar arasında sayılabilir. Yine başka kanuni düzenlemeler içinde kısmen işçi işveren ilişkisini düzenleyen kanuni düzenlemeler de bulunmaktadır. Bunlar arasında 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 8 ve 9. maddeleri, 6098 sayılı Türk Borçlar

²¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), *İş Hukuku*, 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s. 16.

²² Narmanlıoğlu, Ü. (1998), *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1*, Gözden geçirilmiş 3. Baskı. İzmir: Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, s. 26.

²³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s. 16.

²⁴ 4857 sayılı İş Kanunu, T.C Resmi Gazete, S. 25134, 10.06.2013. (Çevrimiçi). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

²⁵ 857 sayılı Deniz İş Kanunu, T.C Resmi Gazete, S. 12586, 29.04.1967. (Çevrimiçi). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

²⁶ 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, T.C Resmi Gazete, S. 8140 20.06.1952. (Çevrimiçi). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

Kanunu'nun 393 ile 443 maddeleri arasında düzenlenen hizmet sözleşmesi ile 461 ile 469 maddeleri arasında düzenlenen evde hizmet sözleşmelerine dair düzenlemeler buna örnek olarak verilebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'na uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modelleri dâhil edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen bu düzenlemelerin dayanağı kriz düzenlemelerinde çözümleyici önlemlerin yeterli olmayışı gösterilmiştir²⁷.

2.5.1.1.3. Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri

Cumhurbaşkanı, yürütme yetkisine giren hususlarda Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi çıkarabilir. Ancak bunun sınırı mevcut olup, Cumhurbaşkanı, yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabilir. Anayasa'nın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleriyle dördüncü bölümde yer alan siyasi haklar ve ödevler Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenemez. Anayasa'da münhasıran kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamaz. Kanunda açıkça düzenlenen konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamaz. Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kanunlarda farklı hükümler bulunması halinde, kanun hükümleri uygulanır. Türkiye Büyük Millet Meclisinin aynı konuda kanun çıkarması durumunda, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümsüz hale gelir (AY. m. 104/17). Cumhurbaşkanı, kanunların uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilir (AY. m. 104/18).

Bu kapsamda Cumhurbaşkanı yürütmenin en üst makamı olarak Anayasa'nın benimsediği sosyal ve ekonomik haklar kapsamındaki iş ilişkilerinin kanunla düzenlenen hükümlerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla çıkarılan yönetmelikler de iş ilişkilerini doğrudan etkilemektedir. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde fazla çalışmaya dair düzenleme bulunmakta olup, bu çalışmanın düzenlenmesi maddenin son fıkrasında yönetmeliğe bırakılmış, 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir.

²⁷ Centel, T. (2014), *10. Yılında İş Kanununun Çalışma Sürelerinde Esneklik Öngören Hükümlerinin Uygulanması*, *Akademik Yasamanın 55. Yılı Onuruna, Rona Aybay'a Armağan*, Özel S. C. 1 İstanbul: Legal Hukuk Dergisi, s. 606.

2.5.1.1.4. Yönetmelik

Yönetmelik, Cumhurbaşkanının, bakanlıkların, kamu tüzel kişilerini kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla çıkarılan yazılı hukuk kurallarıdır (AY. m. 124).

4857 sayılı İş Kanunu da uygulama alanı yönünden birçok yönetmelik çıkarılmasını hükme bağlamış olup, 10.03.2021 tarih ve 31419 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği²⁸ örnek olarak gösterilebilir.

2.5.1.1.5. Mahkeme Kararları

İş Hukukunda mahkeme kararları özellikle de Yargıtay kararları, yine Bölge Adliye Mahkeme kararları büyük önem taşır. Her ne kadar mahkeme kararları diğer mahkemeler yönünden bağlayıcı olmasa da Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları bunun dışında olup Yargıtay Kanunu 45/5 maddesine göre Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar.

2.5.1.2. Özel Kaynaklar

2.5.1.2.1. Toplu İş Sözleşmeleri

İş Hukukunun kaynakları sadece yasama, yürütme ve yargı kaynaklarından ibaret değildir. Bunların yanında resmi sıfatı olmayanların meydana getirdiği iş hukukuna özgü kurallar da bulunmaktadır. Sadece bu hukuk dalına özgü olan toplu iş sözleşmeleri bu tür kaynakların başında gelir²⁹. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinin 1. Fıkrasının h bendinde tanımlanmış olup, bu tanıma göre,

“Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine

²⁸ Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, R.G., S., 31419, 10.03.2021 (Çevrimiçi). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

²⁹ Süzek, S. (2021), *İş Hukuku*, 21. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s. 63.

ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme olarak belirtilmiştir”

Yine aynı kanunun 34. maddesinde toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyini düzenleyen maddesi 1. fıkrasında bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabileceğini, 2. fıkrasında ise bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesini ancak işletme düzeyinde yapılabileceği belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanunun 2. maddesi 3. fıkrasında ise işçi, işveren ve işyeri kavramları bakımından 4857sayılı İş Kanunu tanımları gibi olduğunu belirterek aynı kavramların 6356 sayılı Kanunda aynı tanıma sahip olduğunu belirtmiştir. Yine 6356 sayılı Kanun 17. maddesinde bu kanunda işçi sayılanlardan 15 yaşını dolduranların sendika üyesi olabileceğini düzenlemiştir.

Kanunun düzenlemesinden de anlaşılacağı üzere toplu iş sözleşmesi yönünden bir ya da birden çok işyerini kapsar biçimde toplu iş sözleşmesi yapma imkânı bulunmakla birlikte ilgili düzenlemede uzaktan çalışmayı dışlar biçimde bir işyeri tanımının oluşturulmadığı görülmektedir. Yine sendika üyesi olacak çalışanlar yönünden 15 yaşını doldurmuş olma şartı dışında bir sınırlandırma getirilmediğinden bir işçinin uzaktan çalışma sözleşmesi kapsamında çalışmasının sendika üyeliğini engellemediği gibi, işyerinde uzaktan çalışma uygulamasının kısmen ya da tamamen uygulanması hali de 6356 sayılı Kanuna göre uzaktan çalışmanın işyeri vasfını ortadan kaldırmadığı da birlikte dikkate alındığında uzaktan çalışma uygulayan işveren ile uzaktan çalışan işçilerin üyesi olduğu sendikanın gerekli şartları temin sağlaması halinde toplu iş sözleşmesi imzalamasına bir engel bulunmadığı görülmektedir.

Uzaktan çalışma yönünden ilgili işyerinde toplu iş sözleşmesi hükümleri tesis edilip uygulanabileceğinden toplu iş sözleşmelerini önemli bir kaynak haline getirdiği açıktır. Başka bir anlatımla uzaktan çalışmanın sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı yönünden tipik iş sözleşmeleri arasında olumsuz anlamda bir ayrışmadan bahsedilemeyecektir.

2.5.1.2.2. Bireysel İş Sözleşmeleri

Bireysel iş sözleşmeleri en genel anlamda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde tanımlanmış olup ilgili maddede iş sözleşmesi (hizmet sözleşmesi)

“İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır.”

“4857 sayılı İş Kanunu'nda ise 2. maddesinin ilk fıkrasında, İş ilişkisi tanımında ilişkinin dayanağı iş sözleşmesi olarak belirtilmiştir.”

İşçi ve işveren arasındaki sözleşme içeriği yönünden ise yine 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 12. maddesine göre sözleşmelerinin geçerliliği kanunda aksi öngörülmedikçe hiçbir şekle bağlı olmadığı belirtilmiştir. Ancak iş hukukunun emredici yapısı da göz önünde bulundurulması gereken diğer önemli bir öğedir. Çünkü sözleşme serbestisinin sınırlandırılması ilkesi bir anlamda da iş hukukunun tarihçesidir³⁰. Genel olarak iş sözleşmeleri de genel şekil serbestine sahip olmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesindeki uzaktan çalışma tanımında bu genellemeden ayrılarak uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması geçerlilik şekli olarak getirilmiştir. 14. maddedeki düzenlemeye aykırı olarak uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması halinin yaptırımını ise yine 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 12. maddesinin son cümlesine göre öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmelerinin hüküm doğurmayacağı yönündedir.

Yukarıda belirtilen tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere iş sözleşmeleri bireysel iş ilişkisinin temelini oluşturur ve bu ilişkiye uygulanacak çalışma koşullarını belirleyen başlıca kaynak niteliği taşır.

³⁰ Doğan Yenisey, K. (2014), *İş Hukukunun Emredici Yapısı*, 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s. 9.

2.5.1.2.3. İç Yönetmelikler

İç yönetmelikler, işverence tek taraflı olarak hazırlanan, işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak çalışma koşullarını içeren düzenlemelerdir. Bunlar işyerinin bütününde veya bir bölümünde çalışma koşullarını, mevcut ya da gelecekteki (azalıp çoğalabilecek) çalışanlar açısından, kişiye özgü niteliklerden bağımsız olarak genel ve yeknesak bir biçimde belirler³¹.

2.5.2. Uluslararası Kaynaklar

Uluslararası iş hukuku, birden çok devletin hukuk alanına giren iş hukukuna ilişkin anlaşmazlıklara tıpkı uluslararası özel hukuk veya uluslararası usul hukuku gibi, hangi ulusal yasaların uygulanacağını araştıran hukuk dalını anlatır³². İşçinin korunması ihtiyacı devletin çalışma yaşamına müdahalesini gerekli kılmış; ancak, işçiler de sendika denilen kuruluşlarda bir araya gelerek işveren karşısında hak arama yolunu seçmişlerdir. Bu gelişmelere uluslararası girişimler de eklenince çağdaş iş hukukunun oluşum yolu açılmıştır³³. Usulüne uygun biçimde onaylanmış uluslararası kurallar da iş hukukunun kaynakları arasında yer alır³⁴. Bu nedenle uluslararası sözleşmeler belirtilen onay sonrası kanun hükmünde olduğundan uluslararası sözleşme hükümleri mevzuatımızın bir parçası haline gelmekte, bu yöndeki kısıtlamalar ya da düzenlemeler gözetilerek işçi işveren ilişkisinin düzenlenmesi gerekmektedir.

2.5.2.1. ILO Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletlerin insan hakları ile ilgili uzmanlık kuruluşları arasında yer alır. Uluslararası Çalışma Örgütü, 2. Dünya Savaşı sonucunda Milletler Cemiyeti'nin dağılması, yerine Birleşmiş Milletler'in kurulması üzerine 1946 yılında bu örgütün bir uzmanlık kuruluşu niteliği almış ve çalışma ile ilgili sorunlar konusunda yetkili kılınmıştır. Türkiye 1932 yılından beri bu örgütün

³¹ Süzek, S. (2006), *İş Hukuku*, 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s. 50.

³² Tunçoğmağ, K. ve Centel, T. (2005), s. 25.

³³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.10.

³⁴ Süzek, S. (2021) s. 93.

üyesidir³⁵. ILO Anayasa'sının hazırlanışında, komisyonlar içerisinde üretim güçlerinin temsilcileri –işçi ve işveren- hükümet temsilcileri bir araya getirilerek eşitlik temeline dayalı bir katılım sağlanmak istenmiş, çıkarlar karşıt olan işçi ve işveren temsilcilerini hükümet temsilcileri ile birlikte sosyal barış gerçekleştirmek istemiştir³⁶.

Anayasanın 90. maddesinin 1. fıkrasına göre “ Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak anlaşmaların onaylanması, TBMM'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulunmasına bağlı” olduğundan ILO sözleşmelerinin iç hukukumuzda etki yapabilmesi için bir yasayla kabul edilmeleri gerekir. Anılan Anayasa maddesinin son fıkrası uyarınca diğer uluslararası anlaşmalar gibi uluslararası çalışma sözleşmeleri de yasa hükmündedir ve bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz³⁷.

Uzaktan çalışma yönünden ILO'nun Evde Çalışma Hakkındaki 177. no.lu sözleşmesi ile 184 no.lu Tavsiye Kararı'nın kabul edildiği 20.06.1996 tarihinden önce, ILO'nun evde çalışmayı düzenleyen hatta evde çalışma ya da evde çalışan kavramlarını tanımlayan herhangi bir çalışma standardı bulunmamaktaydı³⁸. ILO'da 2020 tarihi itibarıyla 189 sözleşme kabul edilmiş bulunmakta olup, Türkiye bunlardan 59'unu onaylamıştır³⁹.

2.5.2.2. Birleşmiş Milletler Belgeleri

Her ne kadar Birleşmiş Milletler çalışma ilişkilerini doğrudan doğruya ele almamakta ve bu konuda ana yasasında yer alan amaçlarının gerçekleştirilmesini özel uzman kuruluş niteliğindeki Uluslararası Çalışma Örgütü'ne bırakmış ise de oluşturduğu genel nitelikli hukuki belgelerde çalışma yaşamına ilişkin bazı normlar da getirmektedir. Ülkemiz tarafından 06.04.1949 tarihinde onaylanmış bulunan 10.12.1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde herkesin çalışma, adaletli ve uygun çalışma koşulları, işsizliğe karşı korunma, eşit işe eşit ücret, adil ve yeterli ücret, sendika kurma ve sendikaya üye olma, dinlenme, iş süresinin sınırlandırılması,

³⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.12.

³⁶ Gülmez, M. (2011), *Uluslararası Sosyal Politika*, 1. Baskı. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi, s. 79.

³⁷ Süzek, S. s. 96.

³⁸ Öztürk İnal, B. (2022), *Uzaktan Çalışma*, 1. Baskı. İstanbul: Platon Yayınları, s. 53.

³⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.12.

ücretli izin ve sosyal güvenlik haklarına sahip olduğu öngörülmüştür (madde 22-25)⁴⁰. Birleşmiş Milletler tarafından 1976 yılında yürürlüğe konulan “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme” de ise çalışma hakkı, eşit ücretlendirme, güvenlik ve sağlıklı çalışma koşulları, makul çalışma süresi ve ücretli izin, sendika özgürlüğü, grev, sosyal güvenlik hak ve özgürlükleri güvence altına alınmıştır⁴¹.

2.5.2.3. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyinin iş hukukuna asıl katkısı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin ekonomik ve sosyal haklarla tamamlanması isteğini karşılayan ve çalışma yaşamının önemli konuları ile ilgili temel ilkelerini kapsayan, 1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartını kabul etmesi olmuştur⁴².

2.6. Uzaktan Çalışmanın Benzer Çalışma Biçimlerinden Farkı

2.6.1. Çağrı Üzerine Çalışmadan Farkı

Çağrı üzerine çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. 2. ve 3. fıkralarında düzenlenmiş, 4. fıkradan itibaren ise uzaktan çalışma düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin ilk fıkrasında yapılan tanımda,

“Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı bir iş ilişkisi”

Olarak tanımlanmış, devamında bu sözleşmenin çağrı üzerine dayalı kısmi bir iş sözleşmesi olduğu belirtilmiştir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere çağrı üzerine çalışma aslında kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir uygulamasıdır. Daha önce görüldüğü gibi ekonomik ve teknolojik gelişmeler iş hukukunda belirli alanlarda esnekleşmelere yol açmış, bunun sonucunda kısmi süreli iş akitlerinin özel bir türü

⁴⁰ Süzek, S. (2021) s. 102.

⁴¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.11.

⁴² Süzek, S. (2006), s. 79.

olan çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı gibi istihdam biçimlerini ortaya çıkarmıştır⁴³. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Fıkrasında,

“Çağrı üzerine çalışmada hafta, ay veya yıl gibi zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde haftalık çalışma süresinin yirmi saat kararlaştırılmış sayılacağı, yine çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenene sürede işçi çalıştırılsın ya da çalıştırılmasın ücrete hak kazanacağı belirtilmiştir.”

“Yine aynı kanun maddesinin 3. Fıkrasında, işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı ile işçi iş görme edimini yerine getirmek zorunda kalacaktır. Yine aynı firkanın son cümlesinde ise sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır”.

Kanunda belirtilen hususlardan çağrı üzerine çalışmanın yazılı olarak yapılması belirtildiğinden bu sözleşmenin yazılı olarak yapılması ispat koşulu olmayıp geçerlilik koşuludur⁴⁴. Yazılı olarak yapılmayan çağrı üzerine çalışmaya dair sözleşmeler ile diğer koşulları sağlaması halinde kısmi süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilebilir.

“Zira, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin birinci fıkrasında kısmi süreli iş sözleşmesi işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlemesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır”

Tanımdan da anlaşıldığı üzere tarafların bu konuda yazılı olarak yapılma koşulunu aramaksızın tarafların tam süreye göre önemli ölçüde az olarak çalışma süresinin belirlenmesi yeterli sayılmıştır.

Çağrı üzerine çalışmayı kendisine özgü bir çalışma biçimi olarak ortaya

⁴³ Süzek, S. (2006), s. 222.

⁴⁴ Sümer, H.H. (2019), *İş Hukuku*, 24. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları, s. 46.

çıkaran, başka bir anlatımla karakterini veren özellik işverenin ihtiyaç duyması halinde işverenin tarafların kararlaştırdığı süre öncesinde (süre kararlaştırılmamışsa 13/3 maddeye göre en az dört gün önce) işçiye bildirimde bulunarak işçinin edimini yerine getirmesini talep edebilmesidir. Yine taraflar arasında aksi kararlaştırılmaması halinde her çağrıda günlük süre asgari dört saat olarak belirlenmiştir.

Uzaktan çalışmada ise her iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması bir geçerlilik koşulu olup⁴⁵ her iki sözleşmenin ortak özelliğini oluşturur. Her iki sözleşme de yazılı olarak yapılmaya muhtaç olup, çağrı üzerine çalışma yukarıda izah edildiği üzere çalışma süresinin az olması halinde kısmi süreli iş sözleşmesi niteliğinde olacak, uzaktan çalışma yönünden iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması halinde ise tarafların süre yönünden bir kısıntıya gitmemesi halinde tam süreli olarak düzenlenmiş belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabulü gerekecektir.

Her iki sözleşme yönünden en önemli fark ise çağrı üzerine çalışmada işveren tarafından işçinin iş görme edimini kararlaştırılan bir önel süresi ile ortaya çıkmasıdır. Ancak uzaktan çalışmada kural olarak böyle bir çağrıya bağlı bir çalışma yükümlülüğü oluşmamakta, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14/5. fıkrasına göre

“İşin tanımı, yapılma şekli, işin süresi, yeri gibi hususlar önceden belirlenerek uzaktan çalışmaya dair iş ilişkisi oluşur”

Sözleşmenin kurulması ile işçinin yapacağı işin süresi ve yeri önceden belli olduğundan işveren tarafından bu yönde ayrıca bir çağrı yapmasına gerek kalmamaktadır.

Diğer bir fark ise çağrı üzerine yapılan çalışmada işçi işverenin işyerinde çalışma yükümlülüğü altında olup, bu bağlamda işin yürütülmesinde işveren doğrudan müdahale etme imkânına sahip iken uzaktan çalışmada işçi işverenin klasik işyeri kavramı dışındaki bir alanda kalmak suretiyle iş görme edimini yerine getirmekte bu farklar her iki çalışma biçiminin kendine özgü karakterlerini ortaya çıkarmaktadır.

⁴⁵ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 3. Baskı. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, s. 51.

2.6.2. Kısmi Süreli Çalışmadan Farkı

“Kısmi süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinin ilk fıkrasında, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenen sözleşme olarak tanımlanmıştır olarak tanımlanmıştır.”

“ İkinci fıkrada ise Bu sözleşmenin uygulanmasında tam süreli işçi ile kısmi süreli işçi arasında farklı uygulama yapılamayacağı, sadece ücret ve paraya ilişkin bölünebilir nitelikteki menfaatlerin tam süreli işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeme yapılacağı belirtilmiştir.”

“Sürenin önemli ölçüde az belirlenmesinde ise İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin⁴⁶ 6. Maddesinde işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak”

Belirlenerek kanundaki haftalık çalışmanın tam süreli çalışan aynı nitelikteki işçiye kıyasen önemli ölçüde az ölçütüne açıklık getirmiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, atipik iş sözleşmelerinin en yaygın ve karakteristik örneğini oluşturur. Kısmi süreli çalışmanın, işçiler için olduğu kadar işverenler için de gittikçe büyüyen bir gereksinimi karşıladığı görülmektedir⁴⁷. Günümüzde ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik gelişmeler iş hukukunu esnekleştirme yönünde zorlamakta, bunun sonucunda başta kısmi süreli iş sözleşmeleri olmak üzere birçok atipik iş sözleşme türü yaygınlık kazanmaktadır⁴⁸.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinin başlığında kısmi süreli iş sözleşmesi ve tam süreli iş sözleşmesi olarak belirtilmekle birlikte kanun metninde sadece kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanma yoluna gitmiştir. Bu tanımlamanın dışında kalan çalışmalar ise tam süreli çalışma olarak kabul edilerek bir anlamda her

⁴⁶ İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, T.C Resmi Gazete, S. 25425 06.04.2004 (Çevrimiçi). (Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr>), (Erişim tarihi: 01.07.2022).

⁴⁷ Tunçoğmağ, Kenan ve Centel, Tankut, (2005), s. 68.

⁴⁸ Süzek, S. (2021) s. 272.

iki çalışma biçimi ortaya koyulmuş olmaktadır. Kısmi süreli çalışma tam süreli çalışma arasındaki tek fark çalışma süresi ve buna bağlı ücret ile parasal menfaatlerin emsal çalışana göre oranlanmasından ibaret olduğundan ilgili sözleşmenin belirli süreli olmasında bir sakınca bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla kısmi süreli sözleşme belirli ya da belirsiz süreli olarak yapılabileceği gibi, süresiz ya da sürekli olarak da yapılabilir⁴⁹.

Kısmi çalışma biçimi kural olarak işçi ve işveren tarafından bu yöndeki irade uyuşmasından kaynaklanmakla birlikte 29.01.2016 tarihine 6663 sayılı yasanın 21. maddesi yoluyla eklenen beşinci ve altıncı fıkralarında bu kurala istisnalar getirilmiştir. Bu istisnanın en önemli kısmını ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde belirtildiği üzere

“İzinlerin bitiminden sonra ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecektir”.

Bu talep ise tek taraflı olarak iş sözleşmesinde değişikliğe yol açan bir nitelikte olup bu talep işveren tarafından karşılanması zorunlu olup bunun geçerli bir fesih nedeni sayılamayacağı düzenlenmiştir.

“Yine aynı fıkranın devamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya da dönebileceği düzenlenmiştir”.

Altıncı fıkrada ise beşinci fıkrada belirtilen uygulamanın hangi sektör ve işlerde uygulanacağı hususu ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çıkaracağı yönetmeliğe bırakılmış, bu yönde Bakanlık'ça 08.11.2016 tarih ve 29882 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

İşçi ya da işveren azami çalışma sürelerine uymak kaydı ile⁵⁰ işçi birden fazla işveren ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapabilmekle birlikte aynı işverenle de birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi yapma imkânına sahiptir. Bu durumda işverenin her

⁴⁹ Çelik, N. (2005), *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 18. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s. 89.

⁵⁰ Süzek, S. (2006), 219.

iki sözleşmeden kaynaklanan ayrı sorumlulukları olacaktır. Bunlar ayrı sözleşmeler oldukları için farklı zamanlarda sona erdirilebilirler ve her sözleşme için fesih gerekçeler farklı olabilir⁵¹.

İki çalışma biçimi arasında farklar incelendiğinde ise çok açık olduğu üzere kısmi süreli çalışmada yazılılık koşulu bulunmamakla birlikte niteliğine uygun düştüğü ölçüde her iki çalışma biçiminde de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki nitelikleri taşıması koşuluyla belirli süreli iş sözleşmesi yapma imkânı bulunmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesinde yalnızca çalışma süresi emsal çalışma süresine göre önemli ölçüde azaltılma ve kanunen buna bağlı ücret ile parasal hakları oranlama yapılarak bu çalışma biçimi oluşturulabilmekle birlikte uzaktan çalışmaya dair iş ilişkisinde sözleşmenin yazılı olarak yapılması yetmemekte, işe ilişkin tanım, işin yapılma biçimi, işin yapılmasına dair süre ve işin yapılacağı yer, ücret, ücretin ödenmesine dair hususlar, işveren tarafından sağlanacak teçhizat, araç ve bunların korunmasına dönük yükümler, işverenin işçiyle iletişim kurmasına dair düzenlemelerin sözleşmede yer alması zorunlu tutulmuştur.

Kısmi süreli iş sözleşmesi her ne kadar tam süreli iş sözleşmesine göre atipik sözleşme niteliğinde olsa işçi işverenin işyerinde çalışma yükümlülüğü altında olup, bu bağlamda işin yürütülmesinde işveren doğrudan müdahale etme imkânına sahip iken uzaktan çalışmada işçi işverenin klasik işyeri kavramı dışındaki bir alanda kalmak suretiyle iş görme edimini yerine getirmektedir.

2.6.3. Evde Hizmet Sözleşmesinden Farkı

Kavram, mal ve hizmetlerin kişilerin evlerinde ürettiği iş şeklini ifade etmek için kullanılmaktadır⁵². Evde çalışan, bir veya birden çok işveren için kendi evinde ya da kendi seçtiği bir çalışma yerinde mal ve hizmet üreten kişi olarak tanımlanabilir⁵³. Evde hizmet sözleşmesi bir iş sözleşmesine olmasına karşın 4857 sayılı İş Kanunu'nda genel bir düzenleme bulunmamaktadır⁵⁴. Evden çalışma TBK madde 461'de düzenlenmiş olup tanımda yer aldığı üzere,

⁵¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.89.

⁵² Koyuncu, A.G., (2006) *Enformel Sektörde Kadın Emeği: Evde Çalışma* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, s. 6.

⁵³ Süzek, S. (2006), s. 224.

⁵⁴ Şen, E. (2017), *Evde Hizmet Sözleşmesi*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S. 10, s. 493.

“İşverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde bizzat veya aile bireyleri ile birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği bir sözleşmedir”.

“TBK madde 462’de ise işveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirecek, gerekmesi halinde işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağı ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirecektir. Ücretin yazıyla bildirilmemesi halinde ise bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenecektir”.

“TBK 463. maddesinin birinci fıkrasında ise işin yapılması yönünden işçinin işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlü tutulmuştur. TBK 464. Maddede malzeme ve iş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde işçinin bunları gereken özeni göstererek kullanma ve kalan malzeme ve iş araçlarını işverene teslim etmeyi yükümlü kılınmıştır”.

Genel olarak atipik çalışma biçimleri iş akdinde bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına neden olabilmektedir. Özellikle evde çalışmalarda çalışma süresi içinde işverenin işçi üzerindeki yönetim ve denetim yetkisi zayıflamakta, işçinin işverenin emir ve talimatları ile bağlı bulunduğunu ileri sürebilmek zorlaşmaktadır⁵⁵. Evde hizmet sözleşmesi Yeni Türk Borçlar Kanunu’nda özel olarak düzenlendikten sonra evde çalışma ile tele çalışmanın birbirinden ayırt edilmeleri daha önemli olmuştur. Zira tele çalışmanın evde çalışma olarak nitelendirilmesi halinde Yeni Türk Borçlar Kanunu’nun evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanması da düşünülebilecektir⁵⁶. Evde çalışanlar, kural olarak işveren tarafından belirli bir mal veya hizmet üretimi için bir organizasyon içinde örgütlenmiş durumdadır. İşin görülmesine dair uzaktan çalışma bu yükümlülüğü yerine getirirken işveren karşısında belli bir serbestlik ve inisiyatif içinde bulunmakla birlikte işverenin iş organizasyonu içinde kaldıklarından sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa dahi işçi

⁵⁵ Süzek, S. (2006), s. 225.

⁵⁶ Alp, M. (2011), s. 813.

sayılılar⁵⁷. Tele çalışma bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanılarak yapılan çalışmadır. Evde çalışan herhangi bir şekilde bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanmıyorsa yapılan işin tele çalışma olduğu söylenemez. Bu sınırlamaya uygun olarak her şeyden önce evde kumaş dokuma veya işleme gibi el emeği kullanılan faaliyetlerde bulunup ürünü teslim edenler tele çalışma yapmış kabul edilmezler⁵⁸.

Tele çalışmanın asli unsurlarından bilgi ve teknoloji kullanılmasına ilişkin herhangi bir ifadenin yer almadığı açıktır. Tele çalışma sırasında edimin ifası için işverenin emir ve talimatlarını, bilgi ve teknolojik araçlarla vermesi ve işçinin denetimini yine bu araçlarla sağlaması halinde evde gerçekleştirilen çalışma şekli ise evden tele çalışmadır⁵⁹.

Uzaktan çalışma ile evden hizmet sözleşmesi arasındaki temel fark, evde hizmet sözleşmesinde işçinin işveren organizasyonuna dâhil olmadığı ileri sürülmektedir⁶⁰. Uzaktan çalışma ile evde çalışma arasında benzerlikler diğer çalışma biçimlerinden daha fazla olmakla birlikte ayrıldıkları birçok hususu da beraberinde barındırmışlardır. Evde çalışmaya dair iş sözleşmesinde yazılılık şartı bulunmamasıyla birlikte uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin beşinci fıkrasında belirtilen hususları taşıması gerekmektedir. Her iki sözleşme tipinde de işverenin klasik işyeri dışında işçinin çalışması söz konusu olmaktadır. Nitekim TBK 461. maddesinde işçiye kendisinin belirleyeceği bir mekânda çalışma olanağı sağlarken benzer bir olanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin dördüncü fıkrasında da işçinin iş görme edimini tıpkı evde çalışmada olduğu gibi kendi evinde yerine getirebildiği gibi teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında ve kendi evi dışında bir yerde de ifa etme hakkına sahiptir. Yine evde çalışmada işin işçi tarafından yapılma koşulu gevşetilerek aile bireyleri ile birlikte ifa imkânını getirirken uzaktan çalışmada işçinin işi bizzat yerine getirmesi gerekir.

Ancak evde çalışmanın tanımında da belirtildiği üzere işverenin verdiği işin işçi tarafından üstlenilmesi ile uzaktan çalışmada işverence belirlenen iş organizasyonu dahilinde iş görme borcunu işyeri dışında teknolojik iletişim imkanları vasıtasıyla ifa etme getirme arasında temel bir fark vardır. Özellikle evde

⁵⁷ Süzek, S. (2006), s. 225.

⁵⁸ Soysal, T. (2006), s. 147.

⁵⁹ Kılıç, G. (2020), *Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı*, Terazi Hukuk Dergisi, S. 164, s. 807.

⁶⁰ Eren, F. (2019), *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Baskı 7. Ankara: Yetkin Yayınları, s. 579.

çalışma bakımından işveren verilen iş genel olarak hizmet ya da mal üretimine yönelik olup işveren verilen işin sonucu ortaya çıkan değere odaklanmaktadır. Uzaktan çalışmada ise bu aslolan uzaktan çalışandan hizmet ya da mal üretiminde doğrudan bir artı değerden ziyade işverenin emir ve talimatlarının uzaktan da olsa işçi tarafından yerine getirilmesi esastır. Bu noktada emir ve talimatlar ile işverenin denetim imkânı da süreklilik kazanmaktadır. Evde hizmet sözleşmesi kapsamındaki bir çalışan, işverenden talimat almadan, iş organizasyonuna dâhil olmadan bağımsız olarak üretim yaptığı için kişisel/hukuksal bir bağımlılık ilişkisi kurulmaz. Bununla birlikte evde çalışan, üretim sonucunu kendisi piyasaya pazarlamayıp işverene teslim ettiğinden ona ekonomik olarak bağımlıdır. Bu ekonomik bağımlılık altında çalışanlara daha fazla güvence sağlamak için kişisel/hukuki bağımlılığı olmayan evde çalışanlar Borçlar Kanunu kapsamına alınmaktadır⁶¹.

Evde çalışmada işverenin işyeri dışında kalmakla birlikte zayıf da olsa işveren tarafından belirli bir mal veya hizmet üretimi için bir organizasyon içine örgütlenmiş durumda⁶² verilen işin üstlenilmesi, bu şekilde TBK 462. maddede belirtildiği üzere işveren tarafından verilen yeni işle birlikte o işe özgü nitelikler de belirtilme zorunluluğu doğmakta iken uzaktan çalışmada işçinin sürekli olarak işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonunun bir parçası olarak sürekli bir biçimde iş görme ödücünün yerine getirilmesi söz konusudur. Bu farkın en büyük doğal sonucu ise ücret yönünden somutlaşmaktadır. Her ne kadar her iki çalışma biçiminde ücretin serbestçe değerlendirme imkanı olmakla birlikte genellikle evde çalışma biçiminde parça başı iş niteliğinde bir ücretlendirme kendisini gösterir iken⁶³ uzaktan çalışmada ise parça başı iş istisnai olarak ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla TBK 461 ve devamındaki düzenleme uzaktan çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen 14. maddenin dördüncü fıkrasında yer alan tanımından daha dar kapsamlı tutulmuştur⁶⁴.

⁶¹ Alp, M. (2011), s. 815.

⁶² İnciroğlu, L. (2020), *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, Güncellenmiş 2. Baskı. İstanbul: Legal Yayınları, s. 213.

⁶³ Kılıçoğlu, M. (2021), s. 90.

⁶⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.102.

2.6.4. Geçici İş İlişkisinden Farkı

İşverenin dışarıdan hizmet alma ihtiyacı duyması halinde başvurabileceği bir diğer yol, geçici iş ilişkisi kurmaktır. 4857sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde yer bulan geçici iş ilişkisi, işverenin, işçisini bir süreliğine başka bir işverenin nezdinde iş görmek üzere göndermesi olarak tanımlanmaktadır. Her ne kadar Kanun koyucu bu ilişki için "geçici" tabirini kullansa da aslında bu çalışma biçimi geçicilik unsurunu barındırmamaktadır. Burada söz konusu olan, işçinin kendi işvereniyle arasındaki iş sözleşmesi devam ederken, belirli kurallar dahilinde başka bir işverenin yanında iş görmesidir⁶⁵.

Geçici iş akdi kavramı geçici işgücü ihtiyacının karşılanmak üzere yapılan kısa ve belirli süreli sözleşmeleri ifade etmektedir. 4857sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinde,

"Bir işverenin kendisine iş akdi ile bağlı işçisinin onayını almak koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi"

Anlamına gelen geçici iş ilişkisi kavramına yer vermiştir. Borçlar Kanunu'nun 395. maddesine göre kural olarak işçi bizzat işi görme borcu altındadır. Ancak burada geçici iş ilişkisine göre işçi, işveren ile geçici iş görülen bulunmakta, iş akdi ile bağlı olduğu işveren ve bu işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapan diğer işverenin iradeleri ile oluşan üçlü bir ilişki oluşmaktadır.

Geçici iş ilişkisinin amacı geçici bir ihtiyacın karşılanması olup, geçici işveren ile işçi arasındaki ilişkinin temel özelliği ilişkinin belli bir süre için devam etmesidir. İşveren iş akdine göre çalıştırdığı işçisini belli bir süre için başka bir işverene devretmekle birlikte kendi işçisi ile arasındaki ilişki son bulmamaktadır. Geçici işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi yapılmaz. Ancak taraflar arasında bir sözleşme ve sözleşme benzeri ilişkilerden doğan haklar ve yükümlülükler vardır. Bu yükümlülükler iş sözleşmesi ve geçici işçi sağlama sözleşmesi gereğidir⁶⁶.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi geçici iş ilişkisinin kurulmasına dair

⁶⁵ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 177.

⁶⁶ Senyen Kaplan, T. (2020), *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 11. Baskı. Ankara: Gazi Kitapevi, s.118

şartlara yer vermiştir⁶⁷. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi özel istihdam büroları dahilinde geçici iş ilişkisi kurulabilecek durumları yedi bentte sayarak belirtmiştir. Bu şekilde kanunda yer verilen durumlardan birini taşımadığı hallerde, özel istihdam bürolarından geçici işçi temini mevzuata aykırılık teşkil edecektir⁶⁸. Geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinin ilk fıkrasında belirtildiği üzere tüm işverenlere tanınan bir hak olmayıp özel istihdam bürosu tarafından ya da bir holding dahilinde bulunan bir işyerinde ya da aynı şirket topluluğuna bağlı olarak yapılabilecektir. Bu bakımından geçici işçi temin eden işveren bu ihtiyacını ancak bu kapsamdaki yapılardan karşılayabilecektir. Yine geçici iş ilişkisi gerçek işveren yönünden kısıtlanmakla birlikte işçinin çalıştığı alan yönünden de kısıtlanmıştır. 7. Maddeye göre,

“Mevsimlik tarım işleri, işçinin askerlik hizmeti ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer haller ile ev hizmetlerinde işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde yapılacaktır.”

Yine arızî diğer bazı durumlar olan iş sağlığı ve güvenliği için acil olan işler bakımından yahut üretimi önemli ölçüde etkileyecek zorlayıcı hususların ortaya çıkması, üretim yönünden ek istihdam ihtiyacının acil olarak ortaya çıkması, “*mevsimli iş hariç*” belli bir süre için oluşan koşullar için geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektiren durumlara dair sınırlı olarak sayılmıştır.

Kural olarak geçici iş ilişkisi kanunda azami dört ay süre ile kurulabileceği ve iki kez uzatılabileceği belirtilmekle birlikte bu kurala iş sözleşmesinin askıya alındığı ve askerlik nedenlerinde ilgili durumun sürdüğü süre ile esneklik getirilmiş, mevsimlik işler ve ev hizmetlerinde ise süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisinin kurulabileceği düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin yazılı onayının bulunması zorunludur⁶⁹.

Bu üçlü ilişkide geçici işçi çalıştıran işverenin bir takım yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülükler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde sayılmakla birlikte bunlardan en dikkat çeken husus geçici işçi istihdam eden işveren işyerindeki mesai süresince temel çalışma biçim ve çalışma koşulları, doğrudan

⁶⁷ Şermet, B. (2014), *İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri*, Beyşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, , S.123-124, s. 162.

⁶⁸ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 186.

⁶⁹ Süzek, S. (2021) s. 312.

istihdam edilen işçilere uygulanan koşullardan daha düşük olamayacaktır. Ücret ödeme borcu gerçek işveren üzerinde kalmakla birlikte geçici işçiyi çalıştırmakta olan işveren, ödenmemiş ücretler bulunmakta ise bu ücretler ödeninceye kadar özel istihdam bürosuna ödemesi gereken tutarı ödemeyecek, mahsup işlemi yaparak geçici işçi ya da işçilerin azami üç aya kadar olan ücretlerini ödeyecektir.

Her ne kadar geçici işçi çalıştıran işçinin işvereni olmamakla birlikte, sözleşmede yer alan sürenin bitimine karşın geçici işçinin istihdamını sürdürmesi durumunda, geçici istihdam sağlayanla geçici işçi arasında doğrudan belirsiz süreli iş sözleşmesi oluşmuş sayılacaktır.

“Ancak 7.maddenin son fıkrasında, işverenin işçisini holding bünyesinde ya da aynı topluluğa bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde de iş ilişkisi kurulacağı belirtilmiştir.”

Ancak bu ilişki yukarıda belirtilen hususlardan farklı olarak geçici süre altı ay olarak belirlenmiş ve en fazla iki kez yenileme imkanı tanınmıştır. Yine burada farklı olarak geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçinin mevzuat ve sözleşme gereği tüm alacaklarından devreden işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.

Geçici iş akdinde süre sınırının yanı sıra yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7.maddesinin 2 fıkrasının f bendi kapsamında oluşturulacak geçici iş ilişkilerinde, diğerlerinden farklı olarak, işçi sayısında sınır belirlenmiştir.

“İlgili bentte işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülme yen şekilde artması hali düzenlenmiştir”

“4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi 6. fıkrası uyarınca, bu sebeple çalıştırılacak geçici işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dört birini geçemez”⁷⁰.

Yukarıda kısaca belirtildiği üzere geçici iş ilişkisi de atipik bir çalışma biçimi olup, uzaktan çalışmanın işverenin işyeri dışında iş görme ediminin ifası yönünden

⁷⁰ Ekmekçi, Ö. Ve Yiğit, E. (2021), s. 193.

benzerlik taşımakla birlikte uzaktan çalışmadan farklı olarak burada işçi kendi evinde yahut teknolojik iletişim yöntemlerini kullanmak suretiyle yükümlülüklerini işyeri dışında yerine getirerek gerçek işverene hizmet edim borcunu ifa etmektedir. Oysa ki geçici iş ilişkisinde gerçek işverenin iş organizasyonu dışına işçi çıkmakla birlikte geçici de olsa başka bir işverenin iş organizasyonu bünyesine katılmaktadır.

Geçici iş ilişkisinde söz konusu çalışma biçimi geçici çalışılan işyerinde ödünç bir ilişkiyi oluşturmaktadır. İşçi geçici olarak çalıştığı işyerinde geçici işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak çalışmaktadır. Uzaktan çalışmada ise her ne kadar işverenin klasik işyerinde çalışmamakla birlikte işverenin iş organizasyonu içinde kalmaya devam etmekte, işverenin talimatlarını uzaktan iletişim teknolojileri yoluyla iş görme edim borcunu ifa etmektedir. Bu şekilde uzaktan çalışmada işçi işveren ilişkisi tipik çalışma biçimlerinde görüldüğü süreklilikte devam etmektedir. Ancak geçici iş ilişkisinde gerçek işveren ile işçi arasındaki ilişkide işçi bakımından iş görme edimi yönünden işveren ile işçi arasındaki bağ kopmakta, işveren bakımından ise işin görülmesine dair emir ve talimat verme hakkı geçici işçi çalıştıran işverene geçmektedir. Geçici iş ilişkisinde üçlü bir ilişki bulunmakla birlikte uzaktan çalışma diğer tipik ve atipik çalışma biçimlerinde olduğu üzere klasik işçi işveren ilişkisi içinde kalmaktadır.

Uzaktan çalışmada ise belirli süreli iş sözleşmesini yapmayı gerektirecek objektif bir unsurun varlığı halinde belirli bir süre için yapılabilir ise de uzaktan çalışma belirsiz süreli olarak da yapılabilecektir. Ancak geçici iş ilişkisinde durum çok farklıdır. Kanun metninden de anlaşılacağı üzere geçici iş ilişkisi kural olarak bu tür bir ilişkiyi zorunlu hale getiren bir duruma bağlanmış olup, bu zorunluluk halinin sona ermesi ile birlikte “ev hizmetleri hariç” bu ilişki de son bulmaktadır. Başka bir anlatımla geçici iş ilişkisi Kanun koyucu tarafından istisnai durumlar için uygulanabilecek bir çalışma biçimi olarak kabul etmiştir. Zira bu geçici iş ilişkisinde süre ve yapılacak iş yönünden yine işçi temin edecek işveren yönünden oldukça sınırlandırıldığı görülürken, uzaktan çalışma biçiminde bu yönde bir sınırlandırma görülmemekte aksine diğer çalışma biçimlerine bir alternatif uygulama olarak işçi ve işverenin rızasına bağlı olarak kurulabilecek bir çalışma türüdür.

2.7. Uzaktan Çalışmanın Unsurları

2.7.1. Bağımlılık Unsuru

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda yeni çalışma türlerinin kabul edilmesi iş sözleşmesini öteki iş görme akitlerinden ayıran en önemli unsur olan bağımlılık ilişkisinin belirlenmesinde değişik kriterlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur⁷¹. İş akdinden kaynaklı esaslı unsur niteliğindeki işin görülmesi, işverenin yönetimi altında ifa edilir. Bu nedenle işçi işverene kendini tabi kılarak ve sürekli bir biçimde çalıştığı kabul edilir. İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran bu özellik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Genel anlamda bağımlılık, işçinin, belirli ya da belirsiz bir süre, işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder. Hiyerarşik bir bağ içinde ortaya çıkan bu olgu, iş sözleşmesini konusu gene bir iş görme olan diğer sözleşmelerden (vekalet, eser) ayırt etme açısından önem taşıdığı gibi; olumsuz yönde, bağımsız çalışmanın da belirleyici unsuru olmaktadır⁷². Bu öge 4857 sayılı İş Kanunu dışında TBK'de de yer almıştır⁷³.

Bağımlılığın iş akdinin belirleyici unsuru olduğu bir Anayasa Mahkemesi kararında da dile getirilmiştir. Bu karara göre: "Hizmet akdi üç unsuru kapsar: 1. İş unsuru 2. Ücret unsuru 3. Bağımlılık unsuru. Bu akdi iş görmeye ilişkin diğer akitlerden ayıran bu bağımlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o çalışmasını işverenin gözetimi ve denetimi altında yapar"⁷⁴.

Bağımlılık, birisi ekonomik, diğeri ise kişisel bağımlılık olarak ikiye ayrılmakta ise de ekonomik bağımlılığın günümüzde artık (işçi kavramı açısından) önemini yitirdiği söylenir. İş sözleşmesini ve işçiyi karakterize edenin kişisel bağımlılık olduğu kabul edilmektedir. Kişisel bağımlılık ise (ki buna hukuki anlamda bağımlılık da denmektedir) işçinin işveren tarafından verilen direktiflere (yönetimine) bağlı kalarak onun iş (çalışma) organizasyonuna dahil bir biçimde iş görme edimini yerine getirmesi diye tanımlanmaktadır⁷⁵. İş sözleşmesinin bulunması

⁷¹ Kaplan, E. T. S. (2020), s. 82.

⁷² Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.63.

⁷³ Akyiğit, E. (2021), *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 2. Güncellenmiş Baskı: Ankara, Seçkin Yayınları, s 107.

⁷⁴ AYM, E. 1963/336, K. 1967/29, 26-27.9.1967, RG. S. 13031, 19.10.1968 (Çevrimiçi). Erişim adresi: www.resmigazete.gov.tr/arsiv/130131.pdf (Erişim tarihi: 01.07.2022).

⁷⁵ Akyiğit, E. (2021), s 107.

zorunlu bulunan bağımlılık sözleşmenin tarafları arasında ister istemez ast-üst şeklinde bir ilişki (hukuki hiyerarşi) yaratır⁷⁶. Çünkü işverene bağımlı çalışan, işverenin vereceği direktiflere göre iş görmek zorunda olan işçinin iş akdinde bağımlılığı daha çok kişiliğiyle ilintilidir. Başka bir deyişle, iş akdinin özünde diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak bir otorite/bağımlılık ilişkisi vardır ve işveren işçinin kişiliği üzerinde başka sözleşmelerde bulunmayan bazı hak ve yetkilere sahiptir⁷⁷.

İşveren, kişi olarak işçinin üzerinde başka sözleşmelerde söz konusu olamayan bazı hak ve yetkilere sahiptir. İşçinin kişilik haklarına aykırı düşmeksizin, sözleşmede belirlenmiş olan işin görülmesi ile ilgili yönetim, denetim ve gözetim yetkisi vardır. Bu nedenle işçi, işverenin emir ve talimatlarına uymak zorundadır⁷⁸.

İş ilişkisinde bağımlılık görelî bir nitelik taşır. Başka bir deyişle, her işçinin yaptığı işteki özgüluğ'e, işyerindeki mevki ve mesleki özelliklerine göre bağımlılığın derecesi farklı olabilir. İşyerindeki üst yöneticilerin, nitelik sahibi meslek sahipleri ile (avukat, mali müşavir, mühendis vb), herhangi bir vasa sahip olmayan işçilerin işverene bağımlılıkları farklı seviyede olması tabidir⁷⁹. Bu bağımlılık vasıflı ve vasıfsız işçilerde farklı düzeyde olsa da aslolan emir ve talimatlara tabi olarak işçinin çalışmasıdır. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde işin ne zaman, nasıl ve nerede yerine getirileceği gibi hususları belirler ve işçi bu kurallara uymakla yükümlüdür. Bu sebeple iş sözleşmesinin, kişisel ve hukuki bir bağımlılık ilişkisi kurduğu kabul edilir⁸⁰.

Uzaktan çalışma biçiminde bağımlılık geleneksel işyerinde çalışan bir işçiye göre daha zayıf olsa da bu kurguda da işçi ile işveren arasında bağımlılığın ortaya çıktığı kabul edilmektedir⁸¹. Tele çalışma bağımlılığı zayıflatmaktan ziyade şeklini değiştirmekte, fiziki mekân esaslı bağımlılık yerine teknoloji yardımıyla kurulan bir bağımlılık ortaya çıkarmaktadır. Teknolojik olanaklar sayesinde işçilerin işveren ve diğer işçilerle aynı fiziki mekânı paylaşmadıkları halde işverenden talimat alması ve onun iş organizasyonuna dâhil olmasını sağlamaktadır. Böylece tele çalışmada da

⁷⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.64.

⁷⁷ Süzek, S. (2021) s. 235.

⁷⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.64.

⁷⁹ Süzek, S. (2021) s. 236.

⁸⁰ Ekmekçi, Ömer ve Yiğit, Esra, (2021), s. 25.

⁸¹ Ergüneş, E. (2016), *4857 sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 51. s. 1415.

kişisel/hukuki bağımlılık ilişkisi doğmaktadır⁸².

Bağımlılık unsuru bir yandan işverenin işçiye işle ilgili hukuka uygun emir ve talimat vermesini sonuçlarken, diğer yandansa işçiye bu tür (yasa ve sözleşmeye uygun) direktiflere uygun davranma yükümü, başka bir deyişle “itaat borcu” yüklemektedir⁸³. Özellikle ekonomik ve teknolojik gelişmeler neticesinde yeni çalışma türlerinin kabul edilmesi bağımlılık ilişkisinin belirlenmesinde değişik kriterlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bağımlılığın tespitinde yararlanılan temel ölçütler, işverenin direktifine tabi çalışma ile iş organizasyonuna dâhil olma ölçütleridir⁸⁴. Ancak en önemli kriter, bir iş organizasyonu içinde işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme ediminin yerine getirilmesidir⁸⁵. Belirtmek gerekir ki çalışanın iş sahibinden sadece işi alıp, kendi evinde onun yönetim ve denetimine tabi olmadan iş sonucunu sunduğu bir ilişkiyi iş sözleşmesi olarak nitelendirmek güçtür. Fakat işin işyeri yerine çalışanın evinde görülmesi mutlak bağımlılık ilişkisinin ortadan kalktığı anlamına gelmez. Her şeyden önce geçmişte işyerinde çalışan işçisinden gelecekte evde çalışmasını bizzat işveren talep etmiş ise iş ilişkisinin sona erdiğini düşünmemek gerekir⁸⁶.

Bununla birlikte, bağımlılık unsurunun varlığı için mutlaka fiziki bir işyerinde görülmesi gerekmez. Nitekim bağımlılık unsuru iş sözleşmesinin karakteristik unsuru olmakla birlikte, zamanla ortaya çıkan yeni modelleri bu unsurun da yeni anlamlar kazanmasını sağlamıştır. Evde çalışma modelinde işverenin önerdiği iş, işçinin kendi yaşam alanında yahut kendisinin belirlediği başka bir yerde görülmektedir. Her ne kadar bu çalışma modelinde iş, işverenin işyerinde görülme de onun verdiği emir ve talimatlar doğrultusunda görüldüğünden, bağımlılık unsurunun varlığı kabul edilir. İşyerine bağımlılığın yerini işverenin iş organizasyonuna dâhil olma ve işveren tarafından belirlenen hedeflere tabi olma almıştır⁸⁷. Bu çerçevede tele çalışmada kişisel bağımlılık unsurunun belirlenmesinde işçinin işverene ait iş organizasyonu içerisinde iş görmesi önemli bir yere sahiptir. İşçinin işverene ait iş organizasyonu içerisinde iş görmesi, doğrudan emir ve talimat ilişkisinin tespit edilememesine rağmen, işverence belirlenen bir düzen içerisinde iş

⁸² Alp, M. (2011), s. 808.

⁸³ Akyiğit, E. (2021), s 108.

⁸⁴ Alp, M. (2011), s. 808.

⁸⁵ Kaplan, E. T. S. (2020), s.82.

⁸⁶ Alp, M. (2011), s. 816.

⁸⁷ Doğan Yenisey, K. (2007), *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 81.

görmesi sebebiyle işçinin iş görme edimini yerine getirmesi sürecinin işverence yönetildiğini ortaya koymaktadır⁸⁸.

Aynı şekilde uzaktan çalışma ilişkisinde de işverence belirlenen iş organizasyonu dâhilinde iş görme borcunu işyeri dışında teknolojik iletişim imkanları vasıtasıyla ifa etmektedir. Bu çalışma modelinde de işçi fiziken işverenin fiili gözetimi altında çalışmasa da işverenin oluşturduğu iş organizasyonu içerisinde iş gördüğünden bağımlılık unsuru mevcuttur. Özetle, bağımlılık unsuru işçinin sürekli olarak işverenin gözetimi ve talimatları olması şeklinde değil, işverence çerçevesi çizilen bir organizasyon dâhilinde iş görmesi olarak anlaşılmaktadır⁸⁹.

Genel anlamda tele çalışma üç farklı hukuki ilişki ortaya çıkarabilir. Bunlar iş ilişkisi, evde hizmet ilişkisi ve bağımsız çalışma ilişkisidir. Bu ayırımı bağı olarak tele çalışmaya İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesi veya istisna sözleşmesi hükümleri uygulanabilir. Tele çalışma bakımından temel sorun kendisini bu ayırımı göstermektedir. Ayırımın hukuki kriterini belirlemek kolaydır. Tele çalışma ilişkisi çalışanın iş sahibine kişisel/hukuki bağımlılığı altında yürütülüyorsa iş akdi söz konusudur ve İş Kanunu hükümleri uygulanır. Tele çalışmada çalışanın kişisel/hukuki bağımlılığı bulunmamakla birlikte iş sahibine ekonomik bağımlılığı söz konusu ise Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesi uygulanacaktır. Son olarak ne hukuki ne de ekonomik bağımlılığı söz konusu ise hukuki ilişki iş hukukunun konusu olamaz⁹⁰.

Uzaktan çalışmaya dair 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14/4 maddesi ve devam eden fıkralarında bu bağımlılık unsuruna vurgu yapar biçimde uzaktan çalışmanın tanımında işverence belirlenen iş organizasyonu dahilinde iş görme borcunu işyeri dışında teknolojik iletişim imkanları vasıtasıyla ifa etmeyi belirterek bu bağımlılık unsuru tanım içinde yerini almıştır. Tele çalışma yapanların sürekli olarak erişime elverişli bulunma zorunluluğunun olması sebebiyle, bu çalışma tipinin evde çalışmaya kıyasla işçiyi işverene daha bağımlı hale getirdiği belirtilmektedir⁹¹. Yine 14. maddenin 5. fıkrasında bağımlılık unsuruna dair iş sözleşmesinin kurulması sırasında da iş sözleşmesinde işin yapılma şekli, işin süresi, işverenin işçiyle iletişim kurması gibi hükümlerin yer alması şart koşulmuş, bu şekilde kanun koyucu bu

⁸⁸ Tuncay, C. (2001), *Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar*, TÜHİS İş Hukuku Dergisi, S. 16-17, s. 21.

⁸⁹ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 26.

⁹⁰ Alp, M. (2011), s. 804.

⁹¹ Engin, M. (2002), *Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma*, 1.Baskı. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Sayı 2002-52, s. 33.

bağımlılık ilişkisinde işverenin emir ve talimat vermesine dair hususların kullanılma şeklini uzaktan çalışmada işin fiziki işyeri dışında görülecek olması nedeniyle ortaya çıkabilecek sorunları önceden önlemeye çalışmıştır.

2.7.2. Süreklilik Unsuru

İş sözleşmesi, ani edimle yani bir defaya mahsus değişimle sona ermeyen, zaman içinde süreklilik arz eden bir borç ilişkisidir⁹². Ani edimli borç ilişkilerinde edimin yerine getirilmesi ile borcun sona ermesi aynı zamanda olmakta ve bu anda da alacaklının edime olan menfaati gerçekleşmektedir. Sürekli borç ilişkilerinde ise edim sonucunun, yani alacaklının edime olan menfaatinin gerçekleşmesi zaman içinde devam eder. Sürekli borç ilişkisi doğuran iş akdinde işçinin iş görme borcu sürekli olarak ifa edilir ve işverenin edime olan menfaatinin devamlı olarak gerçekleştirir. Aynı şekilde iş akdinde işverenin ücret ödeme borcu da süreklilik gösterir. Tarafların akdinden doğan diğer borçları da aynı özellik taşır. İş akdinin sürekli borç ilişkileri yaratan niteliği, aynen kişisel ilişki kurmasında olduğu gibi taraflar arasında bozulmaması gereken bir güven ilişkisi yaratır. Çünkü bu ilişkilerde alacaklı sadece o anki değil, ileride de sürecek edimlerin ifa edileceğine güvenerek borç ilişkisi kurmaktadır. İş akdinin sürekli borç ilişkileri yaratan bir sözleşme olması özelliğini bu sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli, sürekli ya da süresiz olması ile karıştırmamak gerekir. İş akdinin belirli veya belirsiz süreli, sürekli ya da süresiz olması bu devamlılık özelliğini etkilemez. Her durumda işverenin ve işçinin edimleri devamlılık gösterir⁹³.

Tarafların karşılıklı hakları ve borçları zaman içerisinde doğmaktadır. İşçinin edimi, işveren bağlı olarak onun denetimi altında yaptığı olumlu bir davranış biçimidir. Bu davranışın niteliği önemli değildir. İşçinin çalışma borcu süreklilik arz eden bir edim mahiyetindedir. Buna karşılık işverenin ücret ödeme yükümlülüğü belirli ya da belirsiz süre için devam eder⁹⁴. İşçinin iş görme edimi sürekli olup buna zaman unsuru da denilmekte ve bu unsur iş sözleşmesini (eser sözleşmesi, vekalet sözleşmesi gibi) benzer sözleşmelerden ayırmaya yarayan bir ölçüt olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla işçi işverene karşı belirli bir sonucu meydana getirmeyi

⁹² Kaplan, E. T.S. (2020), s.83.

⁹³ Süzek, S. (2021) s. 245.

⁹⁴ Kaplan, E. T.S. (2020), s.84.

değil, sürekli bir biçimde çalışmayı üstlenmektedir⁹⁵.

Uzaktan çalışmayı düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 5. fıkrasında her ne kadar işin süresi ve yerinin iş sözleşmesinde yer alması gerektiği belirtilmiş ise de buradan kasıt, verilen işin bitirilmesine dönük bir süre olmayıp aradaki iş ilişkisinde işçinin iş görme borcunu ifaya dönük olduğu, başka bir anlatımla işçinin çalışma borcunun yukarıda da belirtildiği üzere zaman unsuru kapsamında düşünülerek, işçinin belirli bir sonucu meydana getirmesine bağlı olmaksızın, ifa etmesi olarak dikkate alınması olarak kabul etmek gerekir. Her ne kadar uzaktan çalışma ilişkisinde işçi işverenin fiili işyerinde bulunmamakla birlikte iş organizasyonu içinde yapması gereken ve süreklilik arz eden iş görme borcunu belirtilen çalışma süresi içinde yerine getirmeyi üstlenmekte, bu şekilde tipik iş sözleşmelerindeki süreklilik arz eden iş görme borcunun yerine gelmesini sağlamakla birlikte bu sürekliliği somutlaştıran çalışma sürelerinin oluşmasını temin etmektedir.

2.7.3. Çalışmanın Ücret Karşılığı Yapılması

İş sözleşmesinin zorunlu bir ögesi, işçinin çalışmasının bir ücret karşılığında olmasıdır ve bu esas bizzat kanunen öngörülmüştür (4857 sayılı İş Kanunu'nun 8/1 maddesi, TBK 393/1 maddesi). Ücretsiz bir çalışma iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez, örneğin bir eser veya ücretli vekalet sözleşmesi oluşturulması da mümkündür. Bu nedenle, ücret yanında diğer öğelerin bulunup bulunmadığı da araştırılarak bir sonuca varılmalıdır⁹⁶. Bir kimsenin ücret almadan çalışması düşünülemez⁹⁷. Önemli olan görülen işin ancak ücret karşılığı yapılabilecek bir iş olmasıdır. Başka bir anlatımla görülen işin yardım amacıyla veya hatır ilişkisi sebebiyle yapılmıyor olmasıdır⁹⁸.

Ücretin iş akdinin zorunlu bir unsuru olması, bunun mutlaka açıkça belli edilmiş olması gerektiği anlamına gelmez. Yapılan iş için ücret ödemesinin olağan ve gerekli olduğunun o çevrede kabul edildiği durumlarda her iki taraf arasında ücretin kararlaştırılmış olduğu farz edilir. Esasen yaşamın olağan akışına göre bir işin belirli bir çıkar karşılığında yapılması asıldır. Bu yöndeki bir Yargıtay içtihadı

⁹⁵ Akyiğit, E. (2021), s 106.

⁹⁶ Akyiğit, E. (2021), s 109.

⁹⁷ Kaplan, E. T.S. (2020), s.81.

⁹⁸ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 24.

kararına göre⁹⁹“çalışmanın ücretsiz oluşu ile ücretli olup da bu ücretin belli edilmemiş bulunmasının birbirinden şüphesiz ayırt etmek gerekir. İkinci halde şayet diğer unsurlar varsa, salt ücretin belli edilmemesinden ötürü iş sözleşmesinin yokluğundan söz edilemez. Böyle bir durumda ücret, asgari ücretten az olmamak üzere, rayiç esas üzerinden belli edilir”.

“Nitekim TBK 401. maddesinde işveren, işçiye sözleşmede ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenen sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür”.

Uzaktan çalışma yönünden de tüm iş sözleşmelerinde olması gerektiği gibi ücret karşılığı işin yapılması zorunlu bir husustur. Bu konuda 14. maddenin 5. fıkrasında ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususların belirtilmesi zorunlu olmakla birlikte hiç şüphesiz uzaktan çalışma sözleşmesinde ücret tutarı ve ücret ödemesine dair hususların belirtilmemiş olması uzaktan çalışma sözleşmesinin varlığını etkilemeyecektir. Bu durumda yukarıda da izah edildiği üzere TBK madde 323 kapsamında uzaktan çalışanın alması gereken ücret tespit edilebilecektir.

Ücret ödemesi yönünden ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin 2. fıkrasına göre ücret işyerinde ya da özel olarak açılan bir banka hesabında ödenecektir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus banka hesabı açılmaması halinde klasik olarak uzaktan çalışan bizzat işverenin fiziki işyerinde çalışmamaktadır. İletişim teknolojisinin geldiği boyut dikkate alındığında uzaktan çalışan ile işverenin aynı şehirde hatta aynı ülkede bulunma zorunluluğu bile bulunmamaktadır. Bu durumda taraflar arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14/5 maddesine göre belirlemeleri gereken ve Kanun koyucu tarafından bizzat iş sözleşmesi içinde kararlaştırılmasını arzu ettiği ücretin ödenmesine dair husus yönündeki boşluğun kanaatimizce burada işçi lehine yorumlanarak TBK madde 89/1 gereğince para borçlarının alacaklının ödeme zamanındaki yerleşim yerinde ödenmesi uzaktan çalışmanın kendine özgü niteliğine daha uygun düşeceği kanaatindeyiz.

⁹⁹ YİBK. E.1964/2, K.1964/4, 18.11.1964, RG. S. 11867, 21.11.1964. (Çevrimiçi). Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

2.7.4. Çalışmanın İşyeri Dışında Yapılması

Uzaktan çalışma modelinde, işin, sınırları belli olan ve klasik işyeri olarak nitelendirilen coğrafi alan dışında ifa ediliyor oluşu bu çalışma biçiminin en önemli ve ayırt edici unsurunu teşkil etmektedir¹⁰⁰. İşyeri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1-3 fıkralarında tipik çalışma biçimine göre işyeri kavramı tanımlanmıştır. İlgili fıkrada “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir” ifadesine yer verilmiştir. Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/2 maddesinde bağımsız bölümlerin işyeri olup olmadığı yönünde düzenlemeye gidilerek düzenlemeye göre işyerine nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile eklenti ve araçlar da işyerinden sayılacağı belirtilmiş ve işyeri tanımında genişleyici bir yoruma gidilmiştir.

İşçinin her zaman işverenin fabrikasında, merkez ofisinde çalışması söz konusu olmaz. Bazı işler için işçilerin çalışma yerleri farklılık gösterebilir. Mesafe unsurunun varlığından söz edilebilmesi için işin yapılmasının beklendiği yerden farklı bir mekânda yapılıyor olması gerekmektedir¹⁰¹. Öte yandan iş gücünün adem-i merkezileşmesi olarak ifade ettiğimiz tele çalışma modelinde işçi evde, müşteriye ait işyerinde, yolda, otelde, arabada iş görme edimini yerine getirebilir¹⁰².

Adından da anlaşılacağı üzere uzaktan çalışmaya karakterini oluşturan unsur çalışmanın işyeri dışında yapılmasıdır. İşyeri dışında, başka bir anlatımla işyerinden mesafe olarak uzakta olmaktan kastedilen işin klasik olarak işin yapılmasının beklendiği yerden farklı bir yerdir. Örneğin, şoförler, belediye temizlik işçileri ve sokak sanatçıları halka açık alanlarda, servis teknisyenleri, dışarıdan toplu yemek hizmeti verenler ise müşterilere ait işyerlerinde iş görme edimlerini yerine getirmekte ise de sözü edilen yerler üstlenilen işlerin normal şartlarda yapılmasının beklendiği mekânlar olup bu alanların klasik işyeri olarak nitelendirilmesi isabetli olacaktır¹⁰³. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14/7 maddesinde hangi çalışmaların uzaktan çalışma yapılamayacak işler olduğu konusunda yönetmelikle düzenleme yapılacağını belirtmiştir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 13. maddesinde ise uzaktan çalışma

¹⁰⁰ Dulay Yangın, D. (2016), *6715 sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, s. 150.

¹⁰¹ Öztürk İnal, B. (2022), s. 24.

¹⁰² Aydınöz, G. (2014), *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, s. 56.

¹⁰³ Öztürk İnal, B. (2022), s. 24.

yaşına dair işler sayma yoluyla belirtilmiştir. Bu işler, tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi ya da söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemleri, kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuata göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işle ve milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerden birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirlenecek faaliyetler olarak belirlenmiştir.

Uzaktan çalışmanın yasaklanmadığı işlerde ise taraflar iradelerine uygun olarak uzaktan çalışma sözleşmesi akdedebilirler. Uzaktan çalışmayı (tele çalışma) evde çalışmadan ayıran unsur, yapılan çalışmanın bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalanarak yapılmasıdır. Evde çalışmada da çalışmanın bilgisayar başında yapılması mümkün olabilir. Ancak tele çalışmada, işçi bilgisayar veya diğer iletişim araçları ile işyerine bağlanarak çalışır¹⁰⁴. Bu şekilde tele çalışma evden çalışma olanağını genişlettiğinden özellikle kadınların, engellilerin, yaşlıların ve kırsal alanda, merkeze uzak bölgelerde yaşayanların iş hayatına katılım olanaklarını da artırmaktadır¹⁰⁵.

Uzaktan çalışmada önemli olan işyeri dışında çalışma olmakla birlikte bunu bir iş sözleşmesi niteliğine büründüren husus 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14/4 maddesindeki uzaktan çalışma tanımında da belirtildiği üzere “*işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme*” ediminin yapılmasıdır. Böylece iş sözleşmesinin temel unsurlarından olan işverenin işyerinde iş yapma yönteminin dışına çıkılarak atipik bir çalışma yöntemi oluşmakla birlikte işverenin işyeri dışında kalmakla birlikte iş organizasyonu içinde kalarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi ilk fıkrasında belirtilen iş ilişkisi oluşur.

Ancak uzaktan çalışan işverenin işyeri dışında ancak işverenin iş organizasyonu içinde kalarak çalıştığı dikkate alındığında özellikle iş güvencesini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri kavramını işverenin iş organizasyonu kapsamındaki çalışan sayısı olarak yorumlanması gerektiği kanaatindeyiz.

¹⁰⁴ Kaplan, E. T.S. (2020), s.105.

¹⁰⁵ Alkan Meşhur, H. F. (2006), *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma, Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi*, Yayınlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi, s.50.

2.7.5. İş Sözleşmesinin Yazılı Olarak Yapılması

İş akdi genel olarak bir şekle tabi değildir; yazılı, sözlü, açık ya da zımni olarak yapılabilir¹⁰⁶. İş sözleşmesi, bireysel iş hukukunun (hatta tümüyle iş hukukunun) temelini oluşturur ve bazen iş sözleşmesi, iş ilişkisi, hizmet sözleşmesi gibi adlarla da anılır¹⁰⁷. İsviçre Borçlar Kanunu'nun Fransızca metninde "hizmet akdi" tabiri, Almanca metninde ise "hizmet ilişkisi" tabiri kullanılmıştır¹⁰⁸. İş sözleşmesi, serbest olarak oluşturulan ve bir tarafın diğer tarafa tabi olarak iş görmeyi, diğer tarafın bu iş görme karşılığında ücret ödemeyi taahhüt ettiği özel hukuka tabi bir akit olarak tanımlanabilecektir¹⁰⁹. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. Maddesindeki iş akdine ilişkin tanımda, iş akdinin kanun tarafından aksi düzenlenmediği sürece özel bir şekle bağlı olmadığı ifade edilmiştir. Ancak ikinci fıkrada farklı bir husus düzenlenmiş ve süresi bir yıl ve ötesindeki olan iş akitlerinin yazılı bir biçimde yapılmasının zaruri olduğu ifade edilmiştir. Ancak süresi bir yıl veya ötesine havi akitlerin yazılı olarak yapılmamış olması iş akdini geçersiz kılmayacaktır. Gerek bu durumda gerekse de diğer yazılı iş sözleşmesi yapılma zorunluluğunda bu zorunluluğa uyulmaması iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez, sadece türünü etkiler¹¹⁰. Yine kural olarak iş ilişkisinin iş sözleşmesinin yapılıp yürürlüğe girmesiyle başlayacak olunmakla birlikte İş Kanununda bazı müddetlerin işleme için işçinin fiilen çalışmasının şart koşulduğu görülmektedir. Zira kıdem tazminatında kıdem hizmet süresinin başlangıç tarihi işçinin işle başladığı tarih olacağı kanunda açıkça düzenlenmiştir. Bunun gibi yıllık ücretli izin hakkı yönünden de bir yıllık sürenin başlangıç tarihi işçinin işe girdiği tarihtir¹¹¹.

Uzaktan çalışma gibi geleneksel istihdam türlerinden farklı kendine özgü nitelikler taşıyan atipik istihdam modellerinin ortaya çıkması ile birlikte çalışma koşullarının yazılı olarak iş sözleşmesinde düzenlenmesi veya işçilerin uygulanacak çalışma koşulları hakkında bilgilendirilmesi daha fazla önem taşımaktadır. Bu yolla işveren ile uzaktan çalışan arasındaki çalışma ilişkisinin belirsiz unsurları açıklığa

¹⁰⁶ Akyiğit, E. (2021), s 120.

¹⁰⁷ Akyiğit, E. (2021), s 104.

¹⁰⁸ Kaplan, E. T.S. (2020), s.82.

¹⁰⁹ Akyiğit, E. (2021), s 104.

¹¹⁰ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 51.

¹¹¹ Çelik, N. (2005), s. 71.

kavuşturulmuş olacak ve ilişki daha şeffaf bir boyut kazanacaktır¹¹².

Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. madde 4. fıkrasında uzaktan çalışmaya dair iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir. Yasa koyucu bu hükümle İş Kanunu madde 8'de öngörülmüş olan şekil serbesti ilkesine bir istisna getirmiş olup, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin geçerliliğini yazılı olarak yapılmasına bağlamıştır. Kendine özgü niteliği olan atipik bir çalışma şekli olarak uzaktan çalışmada, iş sözleşmesinin sözlü olarak kurulması işçi açısından belirsizlikler doğurması nedeniyle aleyhe sonuçlar yaratabileceğinden, geçerlilik şartı olarak şekil şartının getirilmiş olmasının isabetli bir düzenlemedir¹¹³. Bu kapsamda kanaatimizce de uzaktan çalışmaya dair iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması bir ispat koşulu olmayıp geçerlilik koşuludur. Uzaktan çalışma sözleşmesinin süresi ne olursa olsun yazılı biçimde yapılması gerekmektedir. Yazılı şekle tabiiyet bakımından iş sözleşmesinin tam veya kısmi süreli, belirli yahut belirsiz süreli olması farksızdır. Bu yazılı sözleşmede işe dair tanımlama, işin ifa şekli, işin yapılma süresi ve ifa yeri, ücret ve ücretin ifası, işveren tarafından temin edilen iş araçları, ekipman ve bunların muhafazasına dair yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim teminine ilişkin hükümler yer almalıdır. İstenirse iş ilişkisini düzenlemeye dair başka hususlar kararlaştırılabilir. Yasa ve yönetmelikte farklı bir hükme yer verilmediğinden, anılan yazılı şekil basit (adi) yazılı şekildir¹¹⁴.

2.7.6. Ekipmanların İşveren Tarafından Sağlanması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 5. fıkrada uzaktan çalışma akdi yapılırken ekipmanların işveren tarafından sağlanacağı belirtilmiştir. Yine işveren tarafından sağlanan bu ekipmanların korunmasına ilişkin hükümlerin de yanı sıra fıkra göre yapılacak iş sözleşmesinde düzenlenmesi gerekmektedir.

“TBK 413. maddesinde yer alan hükümde aksine anlaşma veya yerel adet yoksa işveren işçiye gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlü olduğunu belirterek uzaktan çalışmadan farklı olarak sözleşme ya da yerel adet ile bu yükümlülüğün işverene ait olmayabileceğini düzenlemiştir.”

¹¹² Kandemir, M. (2011), *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, 1. Baskı. İstanbul: Legal Kitapevi, s. 96.

¹¹³ Dulay Yangın, D. (2016), s. 158.

¹¹⁴ Akyiğit, E. (2021), s. 167.

“Ancak Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 7. maddesinde de kanundaki düzenlemeden farklı olarak düzenlemeye gitmiştir. İlgili düzenlemede uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanmasının esas olduğu, bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirileceği belirtilmiştir.”

“Yine Yönetmeliğin 7. maddesinin 2. fıkrasında ise iş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işveren tarafından yazılı olarak işçiye teslim edileceği, işçiye teslim edilen belgenin işçi tarafından imzalı bir nüshası ise işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanılacağı yer almaktadır.”

İş Araçlarının listesi, iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenmesi halinde ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmayacağı ifade edilmiştir. Yönetmeliğin 7. maddesi 2. fıkrasında TBK madde 413'den farklı olarak ekipmanların işçi tarafından sağlanması halinde bedelinin işveren tarafından ödenmesi gerektiğine dair açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yasada yer alan ekipmanların işveren tarafından sağlanacağı belirtilirken yönetmelikte iş araçlarının aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanmasına dair hüküm birlikte dikkate alındığında sanki yasada işverene verilen yükümlülüğün yönetmelikle sözleşme ile aksinin kararlaştırılması mümkün hale gelmiş gibi görünmekte ise de kanaatimizce yasa hükmü bu konuda emredici olup aksinin kararlaştırılması mümkün olmamakla birlikte yönetmelikteki düzenlemenin temin ile sınırlı olup temin edilen aracın bedelinin yine işverene ait olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu şekilde işyeri ile uzaktan çalışanın çalışma yeri arasındaki uzun mesafelerin bulunması halinde iş ekipmanının temini ve ulaştırılmasına dair zorlukların aşılması kolaylaşmış ancak yasa gereği bu temine dair zorunluluğun en önemli sonucu olan iş aracına dair maliyet işverende kalmaya devam edecektir.

2.7.7. *Yapılacak İşin Tanımlanmış Olması*

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 2. fıkrada iş sözleşmesinde yapılacak işin tanımlanmasını şart koşturmuştur. Aslında tipik iş sözleşmelerinde ve özellikle iş dünyasındaki uzmanlaşmanın da etkisiyle taraflar arasında yapılan işin tanımı ve sınırlarının ortaya konmasına dair ihtiyaç ve eğilim artmıştır. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine iş ilişkisinde işçi ile işveren arası kurulu ilişki iş ilişkisi olarak tanımlanmış, 8. maddede iş sözleşmesini bir tarafın tabi biçimde hizmet ifa etmeyi, diğer tarafın ise ücret ödeme yükümlülüğünden oluşmuş bir akit olarak tanımlanmaktadır.

Görüldüğü üzere genel iş sözleşmelerinde işin belirlenmesi sözleşmenin kurulması yönünden bir şart olmamakla birlikte taraflar arasında yazılı olarak kararlaştırılmasa bile iş görme borcu genel olarak somut olarak kararlaştırılan işi kapsayacaktır. Taraflar arasında tüm ayrıntıları peşinen sözleşmelerde saptamak olanaksız bulunduğundan ayrıntılar işverenin yönetim hakkı çerçevesinde onun vereceği talimatlar doğrultusunda belirlenir. Öte yandan yapılacak iş vasıfsız işlerde olduğu gibi tamamen genel biçimde belirlenmişse, işçi dürüstlük kuralları çerçevesinde kendisinden istenilecek her iki yapmakla yükümlüdür¹¹⁵.

Ancak uzaktan çalışmada genel iş ilişkilerinden ayrık olarak işverenin işyerinde emeğini hasretmesi söz konusu olmayıp, uzaktan çalışan evinde yahut teknolojik haberleşmeye dayalı imkanlarla işyeri dışında iş görme edimini ifa etmektedir. Bu çalışma biçimi niteliğine uygun düştüğü ölçüde kısmi süreli çalışma şeklinde olduğu gibi diğer çalışma biçimleri ile birlikte ifa edilebileceği gibi uzaktan çalışmada özel yaşam ile çalışma süreleri birbirinin içine geçebilmektedir. Fabrika modelini esas alan geleneksel istihdam şeklinde, mesainin işverene ait işyerinde toplu olarak başlaması ve sona ermesi söz konusu iken, çalışmanın her yerde ve her zaman yapılabilmesine olanak sunan uzaktan çalışma biçiminde ise çalışma süreleri bireysel ve değişken bir hal alma eğilimindedir¹¹⁶. Bu hususlar dikkate alındığında kanaatimizce çalışanın işverene karşı vereceği hizmetin nelerden ibaret olduğu belirlenerek iş görme edimini üstlenen uzaktan çalışanın iş görme ediminin kapsamı yönünden ispat kolaylığı getirmiştir.

¹¹⁵ Süzek, S. (2021) s. 355.

¹¹⁶ Kandemir, M. (2011), s. 105.

2.7.8. İşverenle İşçinin İletişiminin Sözleşme İle Belirlenmiş Olması

Diğer tüm çalışma biçimlerinden farklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 5. fıkrada işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler getirilmesi zorunlu kılınmıştır. Zira işyeri ile uzaktan çalışan arasındaki mesafe nedeniyle işverenin doğrudan talimat verme imkanı bulunmamakla birlikte işçinin işverenin iş organizasyonu içinde çalışmasının yegane koşulu teknolojik iletişim araçlarının kullanılmasıdır. Zira evde hizmet sözleşmesi ile uzaktan çalışma arasındaki farklar bölümünde de belirtildiği üzere uzaktan çalışma ilişkisi evde hizmet sözleşmesinden farklı olarak evde hizmet sözleşmesinde genelde mal ve hizmet üretimine odaklı çalışmaya dönük olup işveren ile iletişim zorunluluğu ve sıklığı görece olarak uzaktan çalışmada daha fazladır.

Günümüzde teknolojiye bağlı iletişim araçlarında çeşitlilik artmıştır. Telefonla iletişim yanında, elektronik posta, sosyal medya imkanları iletişimi sesli olarak sağlama yanında yazılı olarak yapılmasını sağlamakta, bunun da ötesinde evrak ve görüntü iletişimi ve paylaşımı imkanı sunmaktadır. İşverenin işyerinin işleyişini temin maksadıyla iş organizasyonunu sağlamakla yükümlü olup, işverenin uzaktan çalışma yapan işçisi ile birlikte sağlıklı bir iletişim kurma imkânı temin etmesi gerekir. Bu sayede emir ve talimatları düzenli, güvenli ve ihtiyacı karşılayacak süre içinde iletme imkânı sağlayacak, yine uzaktan çalışan işçisinin iş görme edimine dair bilgilendirmeleri aynı şekilde elde edecektir.

BÖLÜM 3:UZAKTAN ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ, SÖZLEŞMENİN TARAFLARINA DAİR HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER

3.1. Uzaktan Çalışmanın Tarafları

3.1.1. Uzaktan Çalışan (İşçi)

Tele çalışmanın klasik çalışma biçiminden ayıran bir iş görme süreci öngörmesi sebebiyle, tele çalışmaya geçecek işçinin bazı özelliklere sahip olması gerektiği kabul edilmektedir. Diğer taraftan klasik çalışma biçiminde çalışma hayatına katılmak konusunda zorluk yaşayan bazı grupların istihdamında tele çalışmadan yararlanabileceği de ileri sürülmektedir¹¹⁷. Özellikle kadınların, engellilerin ve kırsal yaşamda yaşayanların bu çalışma biçimi ile çalışma yaşamına kazandırılması mümkündür¹¹⁸.

Hukukumuzda tele çalışanların işçi kabul edilmesi bakımından, işin niteliği ve nasıl yapıldığı bir önem taşımamakta ve iş sözleşmesine göre çalıştıklarının tespit edilmesi şartıyla tele çalışanlar işçi sıfatı kazanmaktadır¹¹⁹. Hukukumuzda kural olarak iş akdi ile çalışanlar işçi sayılırlar¹²⁰. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu 2. maddede bir iş akdine dayalı çalışan “gerçek kişi” işçi olarak tanımlanmıştır. Tanımdan da anlaşıldığı üzere işçi daima bir gerçek kişidir. Hangi işle uğraşırsa uğraşsınlar tüzel kişilerin işçi sıfatı kazanması mümkün değildir¹²¹. Yine kişiliği bulunmayan canlıların ve bağımsızca kendi işini yapanların işçi olarak görülemeyeceği açıktır¹²². İşçi özel sektöre ait bir işyerinde çalışıyor olabileceği gibi kamu sektörüne ait bir yerde de çalışıyor olabilir. Burada belirleyici olan aradaki iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayanıyor olmasıdır. Bir kimsenin işçi olarak nitelendirilebilmesi için onun bedenen veya fikren çalışıyor olması ya da sorumluluğunun az veya çok olması önem taşımaz. Bu bakımdan bir işyerinde söz

¹¹⁷ Aydınöz, G. (2014), s. 47.

¹¹⁸ Tokol, A. (2003), *Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?* İş Güç E Dergi, C. 5, S. 1, s. 1.

¹¹⁹ Aydın, U. (2008), *Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi*, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a armağan, İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi s. 34.

¹²⁰ Süzek, S. (2021) s. 139.

¹²¹ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 35.

¹²² Akyiğit, E. (2021), s 56.

gelimi güvenlik veya temizlik işini gören kimse gibi, o işyerinin personel müdürü veya genel müdürü de işçi sayılır¹²³.

İşçi iş hukukunun temelini ve doğuş dinamiğini oluşturur¹²⁴. Bağımlılık işverenin yönetim yetkisine tabi biçimde çalışmayı anlatır. Ancak işçinin yaptığı işin türü önemli olmadığı gibi, bunu meslek edinilmiş bir faaliyet olması da gerekmez. Hatta bir kimsenin aile üyeleri yanında çalışması da “aile içi yarım” çerçevesini aşması halinde ona işçi niteliği kazandırabilir. Fakat işin ücret karşılığı yapılması zorunludur, ücretsiz çalışma işçi niteliğini kazandırmaz¹²⁵.

İşçi sayılabilmek konusunda işçinin tabi olduğu kanunun da önemi bulunmamaktadır¹²⁶. Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu keza 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda da işçi tanımında 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan işçiye dair tanımlamaya atıfta bulunarak iş sözleşmesi esas alınmıştır¹²⁷.

Bir kimseye işçi denebilmesi için işverenin iş organizasyonuna bağlı biçimde çalışması arandığından uzaktan çalışma ve türlerinden olan evde çalışma, tele evde çalışma vs gibi hallerde de işçi niteliği edinilmiş olur¹²⁸. Uzaktan çalışma yönünden genel işçi tanımı bu çalışma biçiminde de geçerlidir. Gerek 4857 sayılı İş Kanunu’nda gerekse de bu yönde düzenlemeleri içerir diğer kanunlarda da işçi sayılma için işverenin işyerinde çalışma şartı bulunmadığından işverenin işyeri dışında çalışan gerçek kişiler de işçi sayılırlar. Ancak yukarıda da değinildiği üzere kriter işyerinde çalışma olmayıp iş organizasyonuna bağlı çalışma olduğundan iş organizasyonunun süreklilik taşıması halinde iş ilişkisi kurulmuş olmakta, bu ilişkinin bir tarafı olarak da emeğini ücret karşılığı işverene hasreden gerçek kişi de işçi olarak hak ve yükümlülük sahibi haline gelmektedir.

Uzaktan çalışmada dikkat çeken husus genel anlamda işçi konumunda çalışan kişinin işveren arasındaki ilişki tesis edilen klasik işyeri kavramının ortadan kalkması, işverenin iş organizasyonunun teknolojik iletişim kanalları ile ortaya çıkan yeni ilişki modeli içerisinde iş görme edimini yerine getirmeyi devam ettirmesidir. Burada işçinin iş ilişkisindeki konumunu değiştirmemekle birlikte aşağıda değinileceği üzere hak ve yükümlülüklerinde işveren tarafında da oluşacağı üzere

¹²³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.27.

¹²⁴ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 34.

¹²⁵ Akyiğit, E. (2021), s 57.

¹²⁶ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 35.

¹²⁷ Kaplan, E. T.S. (2020), s.47.

¹²⁸ Akyiğit, E. (2021), s 57.

farklılar oluşturmaktadır.

3.1.2. Uzaktan Çalıştıran (İşveren)

4857 sayılı İş Kanunu 2. maddeye göre işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir şeklinde belirtilerek işverenin tanımı yapılmıştır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere tüzel kişi işverenin gerçek kişi olması gerekmediği gibi tüzel kişi olması da gerekmez. Örneğin bir siyasi parti işveren olabileceği gibi yapım işini ihale yoluyla üstlenen iş ortaklıkları da işveren konumunda olabilecektir. Ancak bazı durumlarda iş ilişkisinde işin görülmesini ve talimatlara uyulmasını isteme hakkının değişik kişilerde toplanması mümkündür. Örneğin, işletme sahibinin yaş küçüklüğü nedeniyle hukuki işlem yetkisine sahip olmaması halinde, işletme sahibi küçük, iş görme ediminin alacaklısı sıfatıyla işin görülmesini isteme hakkına sahip olacak, yönetim hakkı ve emir ile talimat verme yetkisi ise yasal temsilcide olacaktır. Aynı şekilde işletme sahibinin iflası halinde müflis iş görme ediminin alacaklısı, iflas masası ise emir ve talimat verme yetkisinin sahibidir¹²⁹. Bu durumlarda işveren sıfatına bağlı olan işin yapılmasını talep hakkı ile direktif verme hakkı değişik kişilerin uhdesinde bulunmaktadır. Bu husus göz önünde tutularak, işin yapılmasını talep hakkına sahip işverene soyut işveren, direktif verme hakkına haiz olan işverene de somut işveren denilmektedir¹³⁰.

İşveren sıfatı bakımından işçi çalıştıran kimsenin T.C. vatandaşı yahut yabancı olması veya işyerinin Türkiye’de veya yabancı ülkede bulunması arasında ilke olarak fark bulunmamaktadır. Ancak ilişkiye uygulanacak ülke hukuku ve içeriği hakkında kimi özellikli durumlarla karşılaşılabılır¹³¹.

İşveren sayılmanın koşulu işçi çalıştırmadır. İşçi çalıştırmak işveren sayılmak için gerekli ve yeterlidir. Şu halde bir işyerinin sahibi olmak veya ticari işletmeyi kısmen ya da tamamen kendi adına işletmek, tacir sayılmak, ancak işçi çalıştırıldığı takdirde işveren sıfatını kazandırır¹³². İşveren işçinin iş görmesiyle üstlendiği iş görme borunun alacaklısı olarak kabul edilir ve bu yüzdendir ki işveren işini ifasını isteme hakkından söz edilir. İşveren aynı zamanda doğrudan ve dolaylı biçimde

¹²⁹Süzek, S. (2021) s. 149.

¹³⁰ Kaplan, E. T.S. (2020), s.53.

¹³¹ Akyiğit, E. (2021), s 60.

¹³² Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), 36.

yönettiği talimatlarla işçinin çalışmasını yönlendiren ve ona karşı belli ölçüde yönetim yetkisi uygulayan kimsedir. Bundan dolayı işverenin yönetim hakkı veya yönetim yetkisinden bahis olunur¹³³. İşveren en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip ve iş sözleşmesinin tarafı olan kişidir. Bir kişinin işvereni en üst düzeyde temsil etmesi onu hukuken işveren konumuna getirmez¹³⁴.

Uzaktan çalıştıran yönünden ise bu çalışma biçiminin işverene birçok avantajlar sağladığından bahsedilebilir. Uzaktan çalışma ile işçi, dünyanın dört bir yanından iş görme edimini mekândan bağımsız olarak yerine getirebileceğinden, işverenin çok geniş bir işçi havuzundan seçim yapabilmesi mümkün hale gelmekte, ucuz işgücünden faydalanma imkânı artmaktadır¹³⁵. Yine uzaktan çalışmalarda bu işyerleri çalışanlar için işe gidip gelme zamanından tasarruf sağlamaktadır¹³⁶.

Uzaktan çalışmada işveren yukarıda belirtilen hususlara haiz olmakla birlikte işverenin klasik işyerindeki yükümlerinin ötesinde bazı yükümlülüklerinin bulunduğu da açıktır. Zira 4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 6. fıkrada işveren, işyeri dışında çalışan uzaktan çalışanın kendi çalıştığı yerde işin niteliklerini de gözetmek suretiyle iş sağlığı ve güvenlik önlemleri yönünden işçiyi bilgilendirmek, gerekli eğitimleri temin etmek, sağlık yönünden gerekli gözetim tedbirlerini almak ve sağladığı ekipmanlara dair iş güvenliği yönünden ilgili tedbirlerini almakla yükümlü kılınmış, bu şekilde işverenin genel olarak işyerinde sağlaması gereken bu tedbirler işverenin hâkimiyet sahasının dışında kalan ancak işverenin iş organizasyonu kapsamında olan işçinin çalıştığı yer yönünden de sorumluluklarını artırıcı bir niteliğe bürünmüştür.

3.1.3. Üçlü İş İlişkilerinde Taraflar

3.1.3.1. Asıl İşveren İle Alt İşveren İlişkisi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi 6. fıkrasında asıl işveren-alt işveren tanımı yapılarak her ne kadar iş ilişkisinde işveren işçi olarak iki taraflı bir ilişki bulunmakla birlikte bu ilişkinin dışında kalan ancak bu ilişkiden etkilenen ya da başka bir anlatımla tarafların yükümlülükleri yönünden sorumluluğun genişlediği iş

¹³³ Akyiğit, E. (2021), s. 60.

¹³⁴ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 37.

¹³⁵ Aydın, U. (2008), s. 359-360.

¹³⁶ Alkan Meşhur, H. F. (2006), s.29.

sözleşmesinin tarafı dışında kalan unsurlar da tanımlanmıştır. Buna göre 4857 sayılı İş Kanun 2. madde 6. fıkrasında “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren –alt işveren ilişkisi olarak tanımlanmıştır”. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere alt işveren ile asıl işveren arasındaki bir hukuki ilişki tanımlanmak suretiyle iki ayrı ilişkiden bahsedilmektedir.

Birinci ilişki alt işveren ile işçi arasındaki klasik iş sözleşmesi ile kurulan ilişki, ikinci ilişki ise iş sözleşmesi tarafı işveren ile bu işverene kendi işyerindeki yardımcı iş ya da uzmanlık gerektiren bir konuda hizmet alan ancak işçi ile kendi arasında iş ilişkisi bulunmayan işveren arasındadır. Buradaki üçlü ilişkisi ise kanunun 2. madde 6. fıkradaki tanımı sonrasındaki sorumluluk ilişkisi ile ortaya çıkmaktadır.

“Nitekim 6. fıkra tanımlama sonrasındaki devam eden cümlede asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu’ndan, alt işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinden ya da alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğunu belirtmiştir.”

Bu şekilde gerçekte işverenin yükümlülüğünde olan mali yükümlülüklerden müteselsil sorumlu tutulmak suretiyle dolaylı olarak iş ilişkisinin işveren dışındaki sorumlusu haline gelmiştir.

Yine asıl işveren alt işveren ilişkisinden bahsedilebilmesi için mal ya da hizmetin üretildiği bir işyeri olan işverenin varlığı gerekir. Bundan başka işverene ait işyerinde iş alan ikinci bir işverenin varlığı gerekir ki asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilsin. Alt işverenin başlangıçta bir işyerinin olması şart değildir. Alt işveren, işveren sıfatını ilk defa asıl işverenden aldığı iş ve bu işin görüldüğü işyeri itibariyle kazanmış da olabilir¹³⁷.

Uzaktan çalışmada ise asıl işveren alt işveren ilişkisinin dikkatli biçimde ele alınması gerekmektedir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu 2. madde 6. fıkrasında asıl

¹³⁷ Çankaya, O.G. ve Çil, Ş. (2006), *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, s.17.

işverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet üretimine ilişkin olması gerekmektedir. Bu tanımdan asıl işveren –alt işveren ilişkisi ile uzaktan çalışmanın birbiri ile çeliştiği düşünülebilir. Ancak asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmete yardımcı olacak işler ile asıl işin uzmanlık gerektiren işleri o işyerinin dışında ancak o işyerinin organizasyon kapsamında kalabilir. Örneğin, bir işletmenin ürünlerinin pazarlanması, müşteri hizmetleri yardımcı iş kapsamında asıl işverenin alt işverene ihtiyaç duyduğu bir faaliyet olabileceği gibi yine bir bilgisayar firmasının program oluşturma safhasında ihtiyaç duyduğu uzmanlıklar asıl işverenin işyeri dışından da temin edilebilir.

Kanaatimizce burada uzaktan çalışan yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası ile işçiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile sağlanan mali güvencelerden faydalanması için 6. fıkrada getirilen tanımda yer alan alt işverenin asıl işverenden aldığı iş yönünden görevlendirdiği işçilerin yalnız bu işe hasredip hasretmediğinin belirlenmesi gerekir. Uzaktan çalıştıran, uzaktan çalışanı görevlendirmiş olduğu iş sadece asıl işverenin işlerine yönelik olup, uzaktan çalışan iş görme edimini asıl işverenin bu kapsamda kalan işlerine ayırmış olması halinde uzaktan çalışanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi 6. fıkrası kapsamında iş yaptığı firma asıl işveren sıfatını taşıyacak ve ilgili yasa gereği mali sorumlulukları uzaktan çalıştıran alt işveren ile müteselsil hale gelecektir.

3.1.3.2. Geçici İş İlişkisi

Geçici iş akdi kavramı geçici işgücü ihtiyacının karşılanmak üzere yapılan kısa ve belirli süreli sözleşmeleri ifade etmektedir. 4857sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde ise bir işverenin kendisine iş akdi ile bağlı işçisinin onayını almak kaydıyla bir başka işverene hizmet ifa mükellefiyetini ifa etmek üzere geçici olarak devretmesi anlamına gelen geçici iş ilişkisi kavramına yer vermiştir. Borçlar Kanunu'nun 395. maddesine göre kural olarak işçi bizzat işi görme borcu altındadır. Ancak buradaki geçici iş akdinde işçi, işveren ve geçici iş görülen bulunmakta, iş akdi ile bağlı olduğu işveren ve bu işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapan diğer işverenin iradeleri ile oluşan üçlü bir ilişki oluşmaktadır.

Geçici iş ilişkisinde geçici işverenle işçi arasında ayrı bir sözleşme akdedilmemiştir. Burada işçi iş görme borcunu geçici bir süre geçici işverene karşı yerine getirme yükümlüğüne girmekte, yönetim hakkı geçici iş ilişkisi kurulan

işverene geçici bir süre geçmektedir. Ücret ödeme borcu ise asıl işverende kalmaya devam etmektedir. Fakta “geçici iş ilişkisi kurulan işveren” işçinin kendi bünyesinde çalıştığı müddet dâhilinde ödenmeyen ücretlerinden ve diğer alacaklarından 4857 sayılı İş Kanunu 7. maddesi 3. fıkrasına göre işveren ile birlikte sorumludur.

Kanaatimizce 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisinin kurulabildiği hallerden uzaktan çalışmanın niteliğine uygun olan bütün işlerde uzaktan çalışma da kurulabilecektir. Uzaktan çalışanın geçici iş ilişkisi kapsamında geçici işçi çalıştırana 7. maddede belirtilen süreler dâhilinde hizmet vermesi halinde uzaktan çalışanın uzaktan çalıştırana bağlı iş organizasyonundan geçici olarak ayrılarak başka bir iş organizasyonuna bağlı olarak iş görme edimini uzaktan da olsa yerine getirme yükümlülüğü oluşacaktır. Bu husus özel istihdam büroları aracılığı ile yapılan geçici işlerde olduğu gibi holding bünyesi ya da şirket toplulukları arasındaki görevlendirmelerde de ortaya çıkabilecektir. Burada da asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki asıl işverenin sorumluluğuna benzer biçimde geçici işçiyi uzaktan çalışma yöntemiyle çalıştıran işveren uzaktan çalışanın mali hakları yönünden (ücret, diğer kazançlar ve sosyal sigorta prim borcu) işveren ile birlikte çalıştırdığı dönem ile sınırlı kalmak kaydı ile müteselsil sorumlu haline gelmektedir.

Bunun dışında uzaktan çalışan işçinin 4857 sayılı İş Kanunu 14. maddeye göre işverenle kurulan iş ilişkisinde 2. fıkraya göre düzenlenmiş olan işveren tarafından temin edilmiş olan ekipman ve bunların korunmasına dair yükümlülüğü geçici iş ilişkisinde ne şekilde devam edeceği sorusu önemlidir. Zira geçici iş ilişkisi her ne kadar özel istihdam büroları geçici işçi istihdam eden işveren ile ayrı işçi ile ayrı sözleşmeler yapmakta iseler de uzaktan çalışma bu ilişkinin tipik bir iş sözleşmesi dışında uzaktan çalışma biçimde gerçekleşmesinin kararlaştırılması halinde kanaatimizce 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. madde 2. fıkrada yer alan sözleşmede yer alması gereken hususların hem istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıracak işveren arasında hem de özel istihdam bürosu ile sözleşmesel ilişkiye giren uzaktan çalışan arasında uyumlu olarak düzenlenmesi gerekir. Zira geçici iş ilişkisinde talimat verme yetkisi geçici işçi çalıştıran işverende olacağından 14. maddenin 2. fıkrasında yer alan işin yapılma şekli, işin süresi ve yeri, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunması, nihayetinde işçiyle özel iletişim kurulmasına dair işverenin yönetim hakkını doğrudan etkileyen hususların her iki sözleşmede de birbiri ile uyumlu biçimde düzenlenmesi gerekmektedir.

3.1.3.3. Sözleşmenin Devri Halinde Taraflar

Sözleşmenin devrinde bir taraf sözleşmeden ayrıldığı ve üçüncü bir kişi ayrılan tarafın yerine geçtiği için devir anından itibaren üçüncü kişi yani sözleşmeyi devralan taraf asıl sözleşme ilişkisinden kaynaklanan alacakların sahibi ve borçların yükümlüsü olmaktadır¹³⁸.

İş sözleşmesi sürekli borç doğuran (sürekli borç ilişkisi kuran) bir sözleşmedir. Fakat bundan kasıt, sözleşmenin taraflarının da o ilişkinin devamınca hep aynı kalacağı anlamında değildir¹³⁹.

Hizmet akdi devri, işçi, işveren ile hizmet sözleşmesini devralan işveren arasında oluşan, işçinin sonrasında hizmet sözleşmesini devralan işverene iş görmeyi kararlaştıran, aynı zamanda geçici iş ilişkisi kapsamında olmayan bir ilişki tarzını belirtir. İşyerinin devrinden farkı ise işverenler arasında işyeri devrine dönük bir işlem olmaksızın, işçinin bulunduğu işyerinden başka bir işverene ait işyerine nakli söz konusu olmaktadır¹⁴⁰. İş sözleşmesinde taraf değişikliği aynı anda sadece taraflardan birisi bakımından söz konusu olur. Sözleşmenin her iki tarafının da aynı anda aynı hukuki durum veya hukuki işlemle değişmesi hukuk sistemimizde ele alınmış bir durum değildir. İşin açıkçası mantıklı da değildir. Bu yüzden iş sözleşmesinde taraf değişikliği aynı anda bu ilişkinin taraflarından sadece birinde söz konusu olmaktadır¹⁴¹.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 429. maddede iş sözleşmesinin devri düzenlenmiştir. Bu maddeye göre iş akdi ancak işçinin yazılı rızası gözetilmek kaydıyla suretiyle süreklilik arz eden şekilde başka bir işverene devredilebilir. Yine belirtmek gerekir ki TBK md 429'un uyulama alanı bulabilmesi ancak geçerli bir iş sözleşmesinin var olabilmesi ile mümkündür¹⁴². Devir işlemi ile iş akdini devralan, bütün hak ve borçlarıyla iş akdinin işveren tarafı haline gelir. Bu değişiklik ile birlikte işçinin hizmet süresinin etki ettiği bağlı haklar yönünden devreden işverenin yanında işe başlamış olduğu tarih esas alınacaktır.

Uzaktan çalışmaya dair iş sözleşmelerinin devrinde ise çalışmanın uzaktan

¹³⁸ Albayrak Z. (2015), Candan, *İş Sözleşmesinin Devri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi, s.13.

¹³⁹ Akyiğit, E. (2021), s 181.

¹⁴⁰ Çankaya, O.G. ve Çil, Ş. (2006), s.244.

¹⁴¹ Akyiğit, E. (2021), s 182.

¹⁴² Kolan, Ş. (2018), *İşçinin İşyeri Değişikliği ve Hukuki Sonuçları*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 165-166, s. 292.

yapılmasından, başka bir anlatımla işçinin işyeri dışından iş görme edimini ifa etmesinden kaynaklanan farklılıklar olması tabidir. Zira burada iş sözleşmesini devreden işverenin uzaktan çalışan ile aralarında 4857sayılı İş Kanunu'nun14. madde 5. fıkrası gereği iş sözleşmesinde yer alan öğelerin iş sözleşmesinin devrine dair sözleşmede de yer alması gerekir. Her ne kadar iş sözleşmesinin devri ile uzaktan çalışanın iş görme ediminde bir farklılık oluşmayacağı düşünölmekle birlikte iş sözleşmesini devralan işverenin kendi iş organizasyonuna uygun olarak vereceği talimatlara uygun davranmasını uzaktan çalışandan beklemesi olağandır. Bu nedenle uzaktan çalışma sözleşmesi içinde 14. madde 5. fıkra gereği olması gereken işveren tarafından sağlanan ekipmanların kullanımı, işin süresi ve iletişim kurma gibi uzaktan çalışmanın iş organizasyonu ile uyumlu ifasını doğrudan etkileyen unsurların yeniden ele alınması gerekeceğinden iş sözleşmesinin devir sözleşmesinde de kanaatimizce 14. madde 5. fıkrada belirtilen unsurların da iş sözleşmesinin devrine dair hususlar yanında yer alması gerektiğini düşünmekteyiz.

3.2. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Kurulması Ve Geçerlilik Koşulları

3.2.1. Sözleşmenin Kurulması

3.2.1.1. Genel Olarak Sözleşmenin Kurulması

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 1. maddede belirtildiği üzere “*akit tarafların karşılıklı ve birbirlerine uygun irade beyanları*” ile kurulacaktır. İş sözleşmesi de en temel anlamada bu kapsamda işçi ve işveren tarafının karşılıklı iradeleri ile oluşur. Yine 4857 sayılı İş Kanunu 8.maddede iş sözleşmelerinin genel olarak kanunda aksi yer almadıkça özel bir şekil şartının aranmadığı belirtilmiştir. İş akdini kurma iradesi açıkça beyan edilebileceği gibi örtülü (zımni) de olabilir¹⁴³.

4857 sayılı İş Kanunu 8. maddesi 2. fıkrada genel olarak yapılan iş sözleşmelerinin bir yıl ve daha uzun süreli olarak yapılması halinde yazılı olarak yapılmasının şart koşulduğu görölmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus 4857 sayılı İş Kanunu 11. maddede belirli süreli iş sözleşmesinin yapılma koşulları belli olup bu koşulları taşımayan sözleşmeler kendiliğinden belirsiz süreli

¹⁴³ Sözek, S. (2006), s. 243.

sayılacaktır. Kaldı ki aynı kanun maddesinde 8. maddede yer aldığı üzere bir süre sınırlamasına tabi olmaksızın belirli süreli iş sözleşmeleri 11. maddeye göre yazılı olarak yapılması zorunlu olduğundan kanımızca 8. maddenin 2. fıkrasında yer alan düzenlemenin etkisi 11. maddenin gölgesinde kaldığı söylenebilir. İş sözleşmesinin yapılmasına dair tarafların ehliyetleri yönünden ise Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu dikkate alınacak olup, aşağıda tarafların ehliyetine dair hususlar irdelenmiştir.

3.2.1.2. Tipik İş Sözleşmesinden Uzaktan Çalışma Sözleşmesine Geçiş Hali

Tipik iş sözleşmesi ile kastedilen, hiçbir özel şart gerekmeksizin yapılan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. A tipik iş sözleşmesi ise esas ve şekil bakımından özel kurallara tabi olan, iş sözleşmesinin süresinin sınırlandırılması ya da işin süresinin veya istihdamın esnekleştirilmesi yoluyla farklılaşan iş sözleşmesidir¹⁴⁴.

İş ilişkisinin kurulurken tarafların tele çalışma yapılması konusunda anlaşmaları halinde bu anlaşma geçerlidir. Sorun başlangıçta işyerinde görülmekte olan bir işin sonradan işyeri dışına taşınmak istenmesi halinde doğacaktır¹⁴⁵. Tipik iş sözleşmesinden uzaktan çalışma sözleşmesine geçme veya uzaktan çalışma sözleşmesinden tipik ya da diğer tiplerdeki iş sözleşmelerine geçişe dair 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve özellikle 14. maddenin 4. fıkra ve devamındaki fıkralarda bir düzenleme bulunmamakla birlikte Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesinde bu yönde bir düzenleme getirilmiştir. 14. maddenin 1. fıkrasına göre uzaktan çalışma sözleşmesine dönüş ya da bu sözleşmeden başka bir iş ilişkisine geçilebilir. Ancak buradaki geçişe dair 2. fıkrada işçinin uzaktan çalışma talebine dair düzenlemeye gidilmiş ve talebin yazılı olarak yapılacağı, talebin işveren tarafından değerlendirileceği belirtilmiştir. Yine işverenin değerlendirme yapılırken işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işveren tarafından belirlenecek diğer kıstaslar kullanılacağı belirtilerek inisiyatifin işverende olduğu kabul edilmiştir. Yine bu talebin değerlendirilmesi süresi ise otuz gün olarak belirtilmiştir. İşverenin uygun bulması halinde ise yazılı bir sözleşme ile (Yönetmeliğin 5. maddesinde belirtilen hususlar gözetilerek yapılacaktır) uzaktan çalışma sözleşmesi kurulacaktır. Yönetmeliğin sanki işçi talep etmek zorundaymış

¹⁴⁴ Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. (2012), *İş Hukuku*, 5. Baskı. Ankara: Filiz Kitabevi, s. 429

¹⁴⁵ Alp, Mustafa, (2011), s. 841.

gibi işçinin talebi üzerine olacağını söylemesi isabetli değildir. Talep kimden gelirse gelsin, önemli olan tarafların bu konuda anlaşmasıdır¹⁴⁶.

Ancak pandemi döneminin kendine özgü koşulları dikkate alındığında, işyerinde çalışan bir işçiyi, işverenin tek taraflı bir talimatıyla, evde çalışmaya zorlama, pandemi süreciyle sınırlı olma koşuluyla ve menfaatler dengesi açısından yaklaşıldığında, İş Kanunu madde 22’de yer alan çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilemez. Ancak geçicilik sağlayan bu durum, pandemi sonrası devam etmek istenirse işte o noktada İş Kanunu madde 22’nin koşullarını uygulamak gerekir. Dolayısıyla bu tür bir çözüm madde 22’ye de bir esneklik getirir. Burada şu konu gözden uzak tutulmamalıdır. İşveren kısa çalışmaya da ücretsiz izin uygulamasını tercih etmemekte, işin devamını istemektedir. O halde 22. maddeyi zorlamak işçinin lehine olmayacağı gibi aynı hüküm içerisinde işverenin geçerli sebep ileri sürmesi olanağının da gözden uzak tutulmaması gerekir. Bir an için menfaatler dengesi açısından bakıldığında, bu tür bir çözüm, hem işçinin ücretinde indirimden neden olmamakta hem de işçinin sağlığını korumaktadır¹⁴⁷.

Aynı prosedür üzerinden uzaktan çalışma sözleşmesi ortadan kaldırılarak işyerinde çalışma yönünde iş sözleşmesi yeniden düzenlenebilecektir. Burada da yine işverene inisiyatif bırakılarak işverenin bu talebi öncelikli olarak değerlendireceği belirtilmekle birlikte burada değerlendirme kriterleri ile değerlendirme süresine dair bir düzenlemeye gidilmediği görülmektedir. Kanaatimizce burada uzaktan çalışmaya geçişe dair değerlendirme kriterleri ve sürelerinin uygulanması yerinde olacaktır. Uzaktan çalışmaya geçiş yönünden işçinin talebi dışındaki kalan tek husus ise 6. fıkrada düzenlenen mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerin işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması hali olarak belirtilmiştir.

Uzaktan çalışma tüm çalışma borcuna yöneltilebileceği gibi sadece belli bir süreye geçici biçimde de özgülenebilir. Kimi zaman işçinin haftada belli günlerde işyerinden diğer günlerde ise uzaktan çalışmasını öngören melez (hibrit) bir sistemde de anlaşılabilir.

İşyerinde çalışmanın uzaktan çalışmaya, uzaktan çalışmanın ise işyerinde çalışmaya dönüşme prosedürünün tek bir tarafın yenilik doğurucu bir bildirimle oluşması yerine kanun koyucu tarafından bu dönüşümün iki tarafın onayına

¹⁴⁶ Akyiğit, Ercan, (2021), s 168.

¹⁴⁷ Alp, M. (2020), *Corona Günlerinde Uzaktan Çalışma, Telaflı Çalışması ve Ücret İndirimi, Pandemi Sürecinde İş Hukuku*, 1. Baskı. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, s. 106.

bağlanması çalışma barışı açısından yerinde bir uygulamadır.

3.2.2. Geçerlilik Koşulları

3.2.2.1. Genel Olarak

Uzaktan çalışma ilişkisi işyerinde çalışan bir işçinin çalışma biçiminden çok farklıdır. Tipik hizmet sözleşmelerinde tam zamanlı olarak işçinin işverenin işyerinde iş görme edimini yüklenmesi edim yükümlülüğünün ifasında esastır. Diğer atipik sözleşmelerinin çoğunda da (takım sözleşmeleri, mevsimlik iş sözleşmeleri, kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışma sözleşmelerinde hatta geçici iş sözleşmelerinde) işçinin bir işyerine emeğini hasretmesi söz konusu iken uzaktan çalışmada işçinin kendisinin belirlediği ya da evinde çalışması, bu çalışma ilişkisinin ise teknolojik iletişim vasıtaları aracılığı ile yapılması sözleşmenin yapılması ve işlerlik kazanması yönünden (işverenin iş organizasyonu içinde işçinin kalarak kendisine mal ve hizmet görmesi amacı ile işçinin bu iş görme edimi sonucu ücrete hak kazanmasına dayalı ilişkinin sürekliliği tarafların beklentileridir) farklı düzenlemelere ihtiyaç duyulmuş, kanun koyucu da gerek 4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 4. fıkranın devamında bu yönde düzenlemelere gitmiş, yine bu yönde Bakanlık'a yönetmelik çıkarma yetkisi vermiştir. Bakanlık da bu yönde kanuna uygun düzenlemeler getirerek bu atipik ilişkinin kurallarını oluşturma yoluna gitmiştir.

Bu yönde tarafların ehliyetleri yönünden genel olarak Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunundaki düzenlemeler burada da geçerli olup uzaktan çalışmada taraf ehliyeti yönünden ek bir sınırlandırmaya gidilmemiştir. Sözleşmenin kurulması ve iş sözleşmesinin uzaktan çalışmaya ya da uzaktan çalışmanın işyerinde çalışmaya dönüşmesi yönünden ise özellikle Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde özel düzenlemelere gidilmiştir.

3.2.2.2. Tarafların Ehliyeti

Genel olarak tarafların iş sözleşmesi yapabilmesi için ehil olmaları şarttır. Tam ehliyetlilerin sözleşme yapabilmeleri asıldır. Tam ehliyetten kastedilen temyiz gücüne sahip, 18 yaşını doldurmuş ve kısıtlanmamış kişilerdir. Bu kişilerin Türk

Vatandaşı ya da yabancı olmasının kural olarak bir önemi de yoktur. Ancak 13.08.2016 tarih ve 29800 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6735 sayılı Uluslararası İş Gücü Kanunu'nun 6. maddesi 2. Fıkrasında belirtildiği üzere yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır. Bu kanun metninden de anlaşılacağı üzere yabancı bir işçi ile yapılacak iş sözleşmeleri yapılacak işin Türkiye sınırları içinde olması durumunda 6735 sayılı Kanun'a tabidir. Yabancıların çok taraflı sözleşmelerde aksi kararlaştırılmadıkça Türkiye'de serbest ya da birine tabi bir çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerektiği hükme bağlanmıştır¹⁴⁸. Ancak yabancı işçinin iş görme ediminin Türkiye dışında yerine getirilmesi hallerinde 6735 sayılı Kanun kapsamında olmadığından burada tarafların Türk ya da yabancı olmasının bir önemi bulunmamaktadır.

İş sözleşmesinin taraflarından işçi tarafı gerçek kişi olmak zorunda iken işveren tarafı tüzel kişilik yahut tüzel kişiliği havi olmayan kurum ve kuruluşlar da işçi çalıştırmaları ile birlikte işveren konumunda olabilmektedirler. İşverenin tüzel kişiliği havi olması durumunda iş akdi tüzel kişinin yetkili organınca yapılır. Tüzel kişinin yetkili organı bu konuda bir işveren vekiline yetki verebilir. İşverenin vekilinin bu konudaki yetki alanı genellikle önceden belirlenir. Ancak bu konuda açık bir yetki verilmemişse işveren vekilinin yaptığı iş sözleşmesi sonradan yetkili organca verilen onayla geçerlilik kazanabilir¹⁴⁹.

Tarafların fiil ehliyetlerine sahip olmadığı bazı durumlarda da 4857 sayılı İş Kanunu'nu iş sözleşmesi yapılmasını TMK madde 13 kapsamında yasal temsilcilerin rızasına tabidir. Küçükler yönünden iş sözleşmesi yasal temsilcilerin iş sözleşmesinin yapılması öncesinde onayı şeklinde olabileceği gibi bu onay sözleşme kurulduktan sonra da yapılabilecektir.

Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda küçüklerin yasal temsilcisinin onayının olmasına karşı bazı sözleşmeleri yapmaları yasaklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine göre on beş yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaktır. Bu kuralın istisnası ise aynı maddede düzenlemiş olup on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocuklar ile eğitime devam eden çocukların okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalışabilecekleri belirtilmiş, on dört yaşını doldurmamış çocukların ise yine okullarına devamı etkilemeyecek sanatsal faaliyet kapsamında kalan işler, kültürel faaliyet ve

¹⁴⁸ Çelik, N. (2005), s. 108.

¹⁴⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.105.

reklamcılık kapsamındaki işlerle sınırlı olarak yazılı sözleşme yapmak ve her iş için ayrı izin almak şartıyla çalışabileceklerdir. Son olarak 4857 sayılı İş Kanunu 73. maddede on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler sanayiye ait işlerde geceleri yapılan işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

Cinsiyet yönünden pozitif ayrımcılık kapsamında kadınların maden ocağı, kablo döşeme işleri, kanalizasyon ile tünel inşaat faaliyetleri gibi yer altı veyahut su altı çalışmaları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. Maddesinde yasaklanmıştır.

Yukarıdaki yasaklara uymaksızın yapılan iş sözleşmeleri ise geçersiz olduğu kanaatimizce kabul edilmelidir. Her ne kadar Borçlar Hukuku anlamında geçersizlik, geçmişe etkili olarak hüküm ve netice oluşturmakla beraber, yürürlüğe girmiş ve taraflar arasında uygulanmış bir iş akdinin baştan itibaren geçersiz sayılması, hem bu sözleşmenin sürekli ve kişisel ilişkiler kuran özelliğine hem de iş hukukunun işçiyi koruyan amacına ters düşecektir. Bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme kararında¹⁵⁰ da yaş küçüklüğü, işin ağır ve tehlikeli işlerden olması gibi iş akdi yapma yasaklarına rağmen sözleşme taraflar arasında kurulmuşsa, iş ve sosyal sigorta yasalarının işçiyi koruma amacına uygun olarak ve işçiyi koruyucu bir kuralın korunmak istenilen kimsenin aleyhine sonuçlar verecek şekilde yorumlanamayacağı gerekçesi ile geçersizliğin geriye yürütülemeyeceği hükme bağlanmış ve işçinin geçmiş hakları korunmuştur.

3.2.2.3. Şekil Koşulu

Öğretide baskın görüş, bazı iş sözleşmeleri için öngörülen yazılı şekil şartının geçerlilik koşulu olduğu yönündedir¹⁵¹. Uzaktan çalışmaya dair iş sözleşmesinin kurulması ise yukarıda belirtilen temel hususlar yanında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 4. fıkrası açıkça belirtildiği üzere yazılı olarak kurulan bir iş ilişkisi olduğundan bu sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Uzaktan çalışma sözleşmesi yazılı olarak yapılması sadece sözleşmenin uzaktan çalışmaya dair olduğunun bir göstergesi olmasının dışında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 5. fıkrasında bu sözleşmede olması gereken hususlar da ayrı ayrı belirtilmiştir. Bu hususların sözleşmede yer almaması halinde bu hususta Uzaktan

¹⁵⁰ YİBK. E.1957/20 K.1958/9, T.18.06.1958, RG. S. 10020, T.30.09.1958, (Çevrimiçi). Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> Erişim tarihi: 01.07.2022.

¹⁵¹ Sevimli, K.A. (2003), *İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı*, Çimento İşveren Dergisi C. 17, S. 2, s. 14.

Çalışma Yönetmeliğinde ekipmanların temini, kullanımı ve üretim maliyetlerinin karşılanması hususlarında düzenleme bulunmakla birlikte, ilgili yönetmelikte çalışma sürelerinin belirlenmesinin iş sözleşmesinde yer alacağı, taraflar arasındaki iletişim ve zaman aralığı gibi hususlar da tarafların bu yöndeki uyuşmasını şart koştuğu görülmektedir. Kanunda ve yönetmelikte yer almayan işin süresi, iletişim koşulları gibi hususların uzaktan çalışmanın 14. maddesi 5. fıkrasına göre esaslı koşullarından olduğu dikkate alındığında kanaatimizce sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerekliliği bir ispat şartı olmayıp geçerlilik şartıdır. Taraflar arasında yazılı olarak yapılmayan uzaktan çalışma ilişkisinde her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu 14. maddesi 4. fıkra ve devamındaki hükümler uygulanamayacak olunmakla birlikte taraflara arasındaki bu ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu 8. maddede tanımlanan tipik bir iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesine engel bir durum bulunmamaktadır.

3.3. Tarafların Yükümlülükleri

3.3.1. Uzakta Çalışanın Yükümlülükleri (Borcu)

3.3.1.1. İş Görme Borcu

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan esas yükümlülüğü işin görülmesine dair borcudur¹⁵². İşçinin işi kendisi tarafından ifa gerekliliği kaliteli işçi ihtiyacından kaynaklanmakla beraber, işçinin niteliksel becerisinin göz önünde bulundurulması gereken işlerdeki önemi daha büyüktür¹⁵³. Bu borcu işçi bizzat yerine getirmekle yükümlüdür. İşçinin bu borcu TBK madde 395 hükmünde öngörülmüştür.

“Bu maddeye göre sözleşmeden veya durumu gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat kendisi yapmakla yükümlüdür”.

Buna göre işçi iş görme edimini ancak kendisi yapabilecek başkasına bu edim borcunu gördüremeyecek ya da devredemeyecektir. Ayrıca işçinin iş görme edimini ifa edemediği, örneğin hastalık gibi durumlarda iş görme edimini yerine getirecek kişiyi işveren temin eder.

¹⁵² Süzek, S. (2021) s. 353.

¹⁵³ Çelik, N. Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.304.

Bu kuralın bir diğ er sonucu işçinin ölümü halinde bu edimin mirasç ılarına geçememesidir¹⁵⁴. Bu husus TBK madde 440'da iş akdinin işçinin ölümü ile son bulmuş sayılacağı belirtilerek işçinin kişiliğine bağı lı bir edim borcu oldu ğ u anlaşılmaktadır (TBK 441. maddede ise işçinin ölümünden farklı olarak işverenin kişiliğine bağı lı olmaksızın yapılan iş sözleşmeleri ile sınırlı olarak işverenin ölümü halinde yerini mirasç ıların alacağı düzenlenmiştir). İşçiyle işveren bunun aksine biçimde bir akitle işçi ölünce yerine onun mirasç ılarının geçeceğ ine dair bir düzenlemeye gitseler bile bu hüküm yukarıda belirtilen düzenleme kapsamında geçerli olmayacaktır¹⁵⁵.

İşçinin, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunun türü ve kapsamı kural olarak sözleşme ile belirlenir. Taraflar iş sözleşmesi ile ne tür işin yapılacağını, bu işin nasıl ve nerede hangi kapsamda yapılacağını, kendileri saptarlar. İş ilişkisinin içeriğı, dolayısı ile işin görülmesinin türü ve kapsamı sadece iş sözleşmesi ile değil iş mevzuatının emredici kurallarıyla, toplu iş sözleşmesi hükümleri ile işyeri yönetmeliğı ve işyeri uygulamasıyla da biçimlenir¹⁵⁶. İşçi iş sözleşmesinden kendisi için doğ an iş görme borcunu genelde işverene ait işyerinde yerine getirir ama bu bir zorunluluk değildir. Sözleşmede iş görme borcunun işverenin işyeri sınırları dışında hatta başka bir işveren yanında yerine getirileceğı de kararlaştırılabilir¹⁵⁷.

İşçi edim yükümlülüğ ünü ya bizzat ifa eder ya da fiilen ifa etmese bile çalışmış sayılacağı durumların vuku bulması halinde ifa eder ve bu yöndeki borcu son bulur. İşçinin mevzuata uygun olarak çalışmak isteğ ini işverene bildirmesi sonrası işverenin haklı bir sebep sunmadan çalıştırmaması halinde bir "çalışmış sayılma" oluşur. Bu durumda öğreti ve uygulamada "işverenin işi kabulde temerrüdü" yahut "işverenin işi kabulden haksız kaçınması" adı verilir. İşçi böylece çalıştırılmadığı süreyi sonradan çalışma yükümü de taşımadan o süreye ait tüm işçilik haklarını sanki çalışmış gibi alır. Ayrıca böyle geçirilen süre içinin hizmet süresine de katılır¹⁵⁸.

Uzaktan çalışma ilişkilerinde de TBK madde 461'de düzenlenen evden çalışmadan (ilgili maddede işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceğ i başka bir yerde bizzat veya aile bireyleri ile birlikte bir ücret

¹⁵⁴ Akyiğ it, E. (2021), s 156.

¹⁵⁵ Akyiğ it, E. (2021), s 186.

¹⁵⁶ Eyrenci, Taş kent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.117.

¹⁵⁷ Akyiğ it, E. (2021), s 186.

¹⁵⁸ Akyiğ it, E. (2021), s 187.

karşılığında görmeyi üstlendiği bir sözleşmedir. Maddeden de anlaşıldığı üzere evden çalışmada işi kendisi yanında aile bireyleri ile birlikte ifası mümkündür) farklı olarak diğer 4857sayılı İş Kanunu'na tabi çalışmalarda olduğu üzere işin işverene ait işyeri dışında yapılmasına karşın işin bizzat uzaktan çalışan tarafından yapılması gerekir. Zira iş görme ediminin işyeri dışında olması, işveren tarafından belirlenen iş organizasyonu içinde çalışan uzaktan çalışanın kişisel durumunu ve özellikle subjektif niteliklerinin önemini azaltmamaktadır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği incelendiğinde işin bizzat uzaktan çalışanın tarafından yapılmasının gerekliliğini vurgulayan düzenlemeler bulunmaktadır. Yönetmeliğin 6. maddesinde uzaktan çalışanın uzaktan çalışacağı mekân ile ilgili düzenlemelerin iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanmasına dair düzenleme ile Yönetmeliğin 7. maddesinde uzaktan çalışana sağlanacak ekipmanların temini, yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. madde 5. fıkrasında işverenle işçinin iletişim kurmasına dair sözleşmede yer alması zorunlu hususlar işin işyeri dışında görülmesine karşın iş görme ediminin bizzat işçi tarafından yapılmasını gerektiren düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.3.1.2. Özen Ve Sadakat Borcu

İşçinin hizmet sözleşmesi gereğince iş görme edimini yerine getirdiği sırada, asıl borcunun yanı sıra bir dizi yan borçlar yüklendiği görülmektedir. Bu yan borçlar arasında en önemli olanı hiç kuşkusuz ki sadakat borcudur¹⁵⁹.

“TBK madde 396'ya göre işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. Maddenin ikinci fıkrasında ise işçinin 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 yükümlü olduğu öngörülmüştür”.

Sadakat borcu, bazen belirli bir davranışta bulunmayı bazen belirli bir davranıştan kaçınmayı ifade eden, yapma ve yapmama borçlarını kapsayan geniş bir

¹⁵⁹ Albayrak G. H., (2016), *İşçinin Sadakat Borcu*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.141-142, s. 124.

mükellefiyetler bütünü şeklinde anlaşılmalıdır¹⁶⁰.

Aslında bağımsız bir borç değil, iş görme kapsamında kalan ve o yükümlülüğü tamamlayan bir husus olup yasa bunu sadakat borcuyla birlikte ayrı bir borç olarak düzenlemiştir. İşçiden beklenen özeni tüm işçiler için önceden ve genel biçimde saptamak mümkün olmadığı gibi, anlamlı da değildir. Bu yüzden her bir somut olayda işçinin o işe dair gerekliliği işverence bilinen ve bilinmesi gereken nitelik, mesleki bilgisi vs. göz önünde tutularak özen derecesi belirlenir. Ayrıca iş sözleşmesinde buna (özene) ilişkin bir düzenleme varsa ona da bakılarak sonuca varılır¹⁶¹.

Özen yükümlülüğünün niteliğinin belirlenmesinde öncelikle iş sözleşmesi dikkate alınır. İş sözleşmesinde bu yönde açıkça bir düzenleme olmadığı gibi zımni olarak da bu yönde bir kararlaştırma yok ise bu durumda işçinin tabi olduğu meslek dalına uygun ve o çevrede yaygın uygulanan kurallar kapsamında iş görme borcunun ifası gerekir. Başka bir anlatımla işçi, her somut duruma uygun düşer biçimde işin ifasına uygun şekilde özen göstermesi gereklidir¹⁶².

Sadakat borcu ise TBK madde 398. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işçi, yüklenmiş olduğu işi özenle yerine getirmek ve işverenin haklı çıkarını korunma yönünden sadakatli davranmak zorundadır. İşçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran iş sözleşmesi, işçiyi işi özenle yapmasından öteye, iş ilişkisi süresince işverene karşı dürüst ve sadakat ilkelerine uygun davranmakla yükümlü kılar. Buna karşılık işveren de aynı ilkeler doğrultusunda işçiyi gözetme borcu altındadır¹⁶³. Yasanın özen borcuyla birlikte aynı maddede düzenlediği TBK madde 396/1-3, 4 bu borç, iş sözleşmesi ile kurulan sözleşmenin taraflarının karşılıklı olarak güven ilişkisi temeline dayandığı düşüncesinden kaynaklanır¹⁶⁴.

Sadakat borcu yasada “işçinin doğruluk ve bağlılığa uygun davranışlarda bulunması” anlamını verecek tarzda dile getirilmiştir (4857 sayılı İş Kanunu madde 25/II-e) ve geniş bir içeriğe ve değişik görünüm biçimlerine sahip olduğu düşünülmektedir. Aslında sadakat borcu incelendiğinde, işçiye bazen yapmama, bazen haber verme kimi zamansa bir şeyler yapma yükümü yüklediği söylenebilir¹⁶⁵. İşçinin sadakat borcuna aykırı davrandığının kabulü için işçinin davranışının

¹⁶⁰ Narmanlıoğlu, Ü. (1998), s. 205.

¹⁶¹ Akyiğit, E. (2021), s 189.

¹⁶² Süzek, S. (2006), s. 271.

¹⁶³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.133.

¹⁶⁴ Akyiğit, E. (2021), s 190.

¹⁶⁵ Akyiğit, E. (2021), s 191.

muhakkak bir zarar oluşturmuş olması gerekmez¹⁶⁶

Uzaktan çalışmada ise bu sadakat ve özen yükümlülüğü öncelikle işveren tarafından sağlanan ekipmanların korunmasına ilişkin yükümlülüklerde ortaya çıkmaktadır. Diğer bir düzenleme ise Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 11. maddesinde yer alan verilerin korunmasında uzaktan çalışan işçinin bu özen ve sadakat yükümlülüğüne doğrudan etki eden düzenlemeler yer almaktadır. İlgili düzenlemede işverenin korunması gereken verinin tanımı ve kapsamını sözleşmede belirterek uzaktan çalışandan beklenen özen ve sadakatin veriler bakımından ayrıca tarifini yapılması istenerek bu özel özen ve sadakat yükümlülüğünün sınırlarının işin niteliği ve özelliğine göre belirlenmesi istenmiştir. Bu kapsamda iş sözleşmesinin devamı sırasında bu yükümlülüğe uygun olarak işveren bu yükümlülük kapsamında uzaktan çalışandan ticari sırları ve üretim sırlarını içeren belgeler basıldıktan sonra evde ortak kullanımda bulunan çöpe atılmaması, usule uygun olarak imha edilmesi ya da iş kapsamında gerçekleştirilen görüşme içeriklerinin üçüncü kişiler tarafından öğrenilmemesine azami özel gösterilmesi gibi¹⁶⁷ hususları talep edebilecek, bu yönde işletme kuralları koyabilecektir.

Yönetmeliğin 11. maddesinin 3. fıkrasında ise işveren tarafından verilerin korunmasına dair işletme kurallarına işçinin uymasının zorunlu olduğu ifade edilerek uzaktan çalışmanın önemli bir unsuru olan teknolojik iletişim araçlarının kullanımında uzaktan çalışanın özen gösterme borcu ve sadakat borcuna dair ayrıca bir vurgu yapıldığı anlaşılmaktadır.

3.3.1.3. Düzenlemelere Ve Talimatlara Uyma Borcu

“TBK'nın İsviçre Borçlar Kanunu 321d maddesi dikkate alınarak düzenlenen 399. maddesinde işverenin işin görülmesi ve işçinin işyerindeki davranışlarıyla ilgili olarak genel düzenlemeler yapabileceği ve onlara özel talimat verebileceği öngörülmüştür.”

Çalışanlar bu talimatlara dürüstlük kurallarının oluşturduğu çerçeve içinde bu

¹⁶⁶ Ekmekçi, Ömer ve Yiğit, Esra, (2021), s. 359.

¹⁶⁷ Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021), *Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler*, Çalışma ve Toplum 2021/3, S. 70. s. 1695.

kurallara uymakla yükümlüdür¹⁶⁸. İşçi, iş görme borcunu kendi keyfince değil, işverenin (veya yetkili işveren vekillerinin) verdiği emir ve talimatlara ve o işyerinde geçerli hukuki düzenlemelere uygun biçimde yerine getirmek zorundadır. Ayrıca işçinin iş görme yükümlülüğü dışındaki kimi noktalarda da işverenin talimatlarına uygun davranması etmesi gerekir¹⁶⁹. Kural olarak işverenin yönetim yetkisi kapsamında vereceği talimatlar iş ile ilgili olacaktır¹⁷⁰. İşçinin talimata uyma borcu, verilen talimatın dürüstlük kurallarına uygun olması halinde söz konusudur. İşveren kişilik haklarına aykırı, hiç gereği olmayan, sadece işçiyi zorlama amacı taşıyan talimatlar vererek buna uyulmadığından bahisle işçiye yaptırım uygulayamaz¹⁷¹.

İşveren tarafından işin görülmesine dair işçinin talimatlara uyma yükümlülüğü iş görme borcu içinde kalmaktadır. İşverenin iş görmeye dönük olmayan davranışlara dair talimatı ise bu kapsamda olmayıp, ayrı bir yükümlülük kapsamında değerlendirilecektir. İşveren tarafından verilen direktif hukuka (yasal hükümler ve sözleşmeye) aykırı ise işçinin buna uyma yükümlülüğü yoktur. Ayrıca verilen emir sözleşmeye uygun bulursa yahut işçi uymayı sonradan kabullense bile eğer emrin konusu suç oluşturuyorsa sırf emre uymuş olmak işçiyi sorumluluktan kurtarmaz¹⁷².

İşverenin yönetim yetkisi kapsamı içinde verdiği talimatlar iş koşullarını belirleyen yasalar, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi dışında hukuk kaynaklarından birini oluşturmaktadır. İş ilişkisini düzenleyen hukuk kaynakları içinde hiyerarşik sıralama içinde son sırada olsa da işverenin talimatları dinamik ve sürekli yenilenebilir bir hukuk kaynağıdır¹⁷³.

Buna karşılık işverenin yönetim yetkisi, iş sözleşmesinin asli unsurunu oluşturmakla birlikte, ücretin miktarını tayin ve çalışma süresinin kapsayamayacaktır. İşveren tek taraflı bir uygulama ile mesai süresini artırma veya ücreti etkiler biçimde çalışma süresini azaltmak imkânına havi değildir¹⁷⁴.

Uzaktan çalışmada da iş organizasyonu işveren tarafından oluşturulduğundan ve işçinin iş görme edimini evinden ya da işyeri dışından da olsa yerine getirmeyi üstlendiğinden işverenin talimatlarına uyma ve düzenlemelere uyma borcu altındadır.

¹⁶⁸ Kaplan, E. T.S., (2020), s.161.

¹⁶⁹ Akyiğit, E. (2021), s 188.

¹⁷⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.131.

¹⁷¹ Çelik, N. Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.314.

¹⁷² Akyiğit, E. (2021), s 189.

¹⁷³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.131.

¹⁷⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.131.

Diğer iş sözleşmelerinde genelde işin süresi, yapılma şekli, sağlanan ekipmanların korunması hususları taraflar arasında iş sözleşmesinin konusu olmayabilmekte, bu hususlar işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmakla birlikte uzaktan çalışmayı düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 5. fıkrasında bu hususların iş sözleşmesi ile düzenlenmesi şart koşulmuştur. Bu yolla uzaktan çalışmanın kendine has özelliği olan işverenden ya da işyerinde uzaktan çalışma sebebiyle oluşabilecek belirsizlikleri engelleme ve işin başında çalışma sürelerinin oluşturularak bu yönde ihtilafların ortaya çıkmasının engellenmesi gerekliliğidir.

Zira işveren uzaktan çalışana iletişim araçları ile her an ulaşma imkânın sahip de olsa fiilen gözetimi altında değildir. Yine uzaktan çalışanın işyeri dışındaki bu çalışmasının özellikle evde çalışma halinde özel yaşamı ile iş yaşamı alanlarının bir arada olduğu ve iş ile özel yaşamın çakışma olasılığının diğer iş ilişkilerinden daha yüksek olduğu dikkate alındığında, uzaktan çalışmada işin süresinin işverenin anlık talimat yetkisi dışına çıkarılarak sözleşme ile belirlenmesi uzaktan çalışma ilişkisinin uzaktan çalışan için özel yaşamına ayırdığı süre ile çalışmaya ayırdığı sürenin ayrışması için önemlidir.

3.3.1.4. Rekabet Etmeme Borcu

İş sözleşmesinin yürürlükte kalan süresi içinde işçinin işverene karşı rekabet etmemesi asıl olup bu sadakat borcunun bir türevidir. Buna karşılık, taraflar iş sözleşmesinin devamı sırasında iş sözleşmenin sona erme sonrası dönem için işçinin rekabet etmemesi yönünde bir düzenlemeye gidebilirler ya da bu konuda ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi yapılması yönünde irade gösterebilirler¹⁷⁵. Bu kapsamda, işçinin rekabet etmeme borcunun iki şekilde irdelenmesi imkan dahilindedir. İlki iş sözleşmesi yürürlükte iken işveren ile rekabet etmemesi, diğeri ise sözleşmenin bitimi sonrası döneme ilişkindir.¹⁷⁶

İş sözleşmesinin devamı sırasındaki durum yönünden bunun taraflar arasında ayrıca kararlaştırılmasına ihtiyaç yoktur. Zaten iş görme ve sadakat borcu açıkça kararlaştırılmasa bile her iş sözleşmesinin bünyesinde varlığı sürdürür¹⁷⁷. Bu konuda önemli bir düzenleme TBK 396. maddenin 4. fıkrasında yer almaktadır. Bu hükme

¹⁷⁵ Süzek, S. (2021) s. 362.

¹⁷⁶ Akyiğit, E. (2021), s 322.

¹⁷⁷ Akyiğit, E. (2021), s 323.

göre işçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz ve başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür. İş sözleşmesi süresince işçinin işverene karşı rekabet etmesinin hukuka aykırı sayılması ile güdülen amaç, işverenin işletmeyle ilgili çıkarlarının işçinin girişimi ile bozulmaması ve işçinin işverenin sırlarını da kullanarak rekabet edici davranışlarda bulunmasının önlenmesidir. Böyle bir sınırlamanın işçinin girişim özgürlüğüne veya çalışma özgürlüğüne aykırı olduğu söylenemez¹⁷⁸.

“6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 444. maddesinde belirtildiği üzere fil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde işverenle rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilecektir”.

“Yine TBK madde 444’de belirtildiği üzere iş sözleşmesi sona erdikten sonraki rekabet etmeme borcu ise ancak tarafların bu konuda açıkça anlaşması halinde söz konusu olur”.

Rekabet yasağına ilişkin sözleşmenin geçerli sayılması bazı koşulların varlığına bağlıdır. Her şeyden önce, işçiye rekabet etmeme borcu yükleyen sözleşmenin yazılı yapılması zorunludur. Bunun gibi rekabet yasağı akdi eski işverenin korunmasına dönük olması gerektiğinden işverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunması şarttır¹⁷⁹.

Bundan başka, kararlaştırılan rekabet yasağının işçinin ekonomik bakımdan geleceğini ipotek altına almaması gereklidir¹⁸⁰. Bu nedenle genel ve sınırları belirlenmemiş bir rekabet etmeme taahhüdü geçersiz olacağından, taahhüdün belirli bir zaman, belirli bir yer ve işin türü itibarıyla sınırlandırılması gerekli olacaktır. TBK’nın 444. maddesi 2. fıkrasında ise rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi

¹⁷⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.134.

¹⁷⁹ Süzek, S. (2021) s. 363.

¹⁸⁰ Süzek, S. (2021) s. 366.

işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikte olması halinde geçerli olduğu belirtilmiştir. Maddede sözü geçen “işverenin yaptığı işler” ibaresi oldukça geniş bir anlam taşımaktadır. İşçinin çalışma ve sözleşme yapma hak ve özgürlüğüne böyle önemli bir sınırlama getirilebilmesi açısından kuşkusuz bu ibarenin dar yorumlanması gerekmektedir¹⁸¹. Borcun konusunu işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra başka bir yerde çalışmaktan kaçınması oluşturmaktadır¹⁸². Eğer sözleşmede uygun olmayan sınırlamalar olursa hakim TBK 445. madde 2. fıkraya uyarınca aşırı nitelikteki rekabet yasağını sınırlayabilir¹⁸³.

Rekabet yasağına aykırı hareket eden işçi işverenin zararlarını karşılamak durumundadır. İş sözleşmesinin tarafları rekabet yasağının ihlal edilmesi halinde işçinin bir cezai şart ödemek zorunda kalacağını TBK 180. madde 1 fıkrası gereği kararlaştırabilirler. Ancak, işverenin zararı öngörülen cezai şart miktarını aşmışsa, işçi fazlasını tazminle yükümlüdür¹⁸⁴.

Uzaktan çalışan işçi yönünden ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 4. fıkrası ve devamında bu çalışma ilişkisi yönünden rekabete dair özel bir düzenlemeye gitmemiştir. Ancak 14. madde 6. fıkrada belirtildiği üzere uzaktan çalışmada işçiler esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal bir işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamaz. Bu nedenle işçinin rekabet etmeme borcu yönünden işverenin genel olarak diğer işçilerden beklediği ya da belirleyeceği rekabet etmeme borcunu uzaktan çalışan işçi sırf uzaktan çalıştığı gerekçesi ile genişletemeyecek ya da uzaktan çalışan aleyhine olacak bir düzenleme getiremeyecektir.

¹⁸¹ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.329.

¹⁸² Akyiğit, E. (2021), s 325.

¹⁸³ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.330.

¹⁸⁴ Süzek, S. (2021) s. 370.

3.3.2. Uzakta Çalıştırmanın Yükümlülükleri (Borcu)

3.3.2.1. Ücret Ödeme Borcu

3.3.2.1.1. Genel Olarak Ücret Ödeme Borcu

“4857 sayılı İş Kanunu’nun 32. maddesi 1. fıkrada genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan para ile ödenen tutardır”.

Ancak günümüzde sosyal düşüncelerin etkisiyle bu kurala istisnalar getirilmiş ve bazı hallerde işçinin bir çalışma karşılığı olmaksızın ücret talep edebileceği yasayla kabul edilmiştir. Hafta tatili, ulusal bayram ile tatil günlerinde, yıllık izinlerde bir iş karşılığında olmadan ödenen bu ücrete sosyal ücret adı verilmektedir¹⁸⁵. Ücret ödeme borcu, işverenin en temel borcu olup işçinin iş görme borcunun tam karşılığını oluşturur¹⁸⁶. Ücret ödeme borcu, iş sözleşmesinin oluşması için gerekli olan iş görme borcu gibi temel bir borçtur. Angarya yaşağını temel hak olarak düzenlemiş olan Anayasanın 18. Maddesi “ hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır” hükmü ile ücret ödenmeksizin çalışmayı kesin olarak yasaklamış ve bu konunun Anayasaya uygun bir biçimde düzenlenmesinin temel koşulunu belirtmiştir¹⁸⁷.

Ücret iş sözleşmesinin zorunlu bir ögesidir (İş Kanunu 8. madde 1. fıkra; TBK madde 313). Bu yüzden, sözleşmede açıkça ücret miktarı vs. belirtilmese dahi işçiye ücret ödenmesi gerekir¹⁸⁸. Ücretten bahsedilebilmek için işçiye yapılan bir kazandırmanın söz konusu olması gerekir. Bu nedenle işçiye bir kazandırma amacı taşımayan, işçiye işini görmesi amacıyla verilen iş elbisesi, iş aletleri, bilgisayar ve benzeri nitelikteki eşyayı ücret niteliğinde görmemek gerekir¹⁸⁹. Ücret bir iş karşılığında ödenen tutardır. Bununla birlikte, ücret sadece fiilen iş gördürülen süre için ödenen miktar değildir. İş sözleşmesinin konusunu oluşturan işin karşılığı

¹⁸⁵ Süzek, S. (2021) s. 376.

¹⁸⁶ Akyiğit, E. (2021), s 198.

¹⁸⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s. 137.

¹⁸⁸ Akyiğit, E. (2021), s 197.

¹⁸⁹ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), 271.

olarak, fiilen çalışılmayan zamanlar için ödenen miktar da ücret niteliğindedir¹⁹⁰.

İş Kanununun asıl ücret olarak nitelendirdiği işçiye ödenen temel (çıplak) ücret para ile (nakden) ödenen tutarı kapsar. Diğer bir deyişle, asıl ücret aynı olarak kararlaştırılmaz ve ödenemez. Temel ücrete işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ek ücret ödemeleri gibi yan menfaatler dahil değildir¹⁹¹. Bunun yanı sıra, asıl ücretten ayrı olarak, belirli tazminatların hesaplanmasında veya işin sona ermesi hallerinde yapılan diğer ödemelerde esas alınan ücret ise geniş anlamda ücret denir. İş Kanunu'nun 32. maddesinde belirtilen asıl ücretin yanı sıra, 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. maddesi 12. fıkrasında, görülen işin karşılığı olarak ödenen ücretin yanında işçiye sağlanan para ve para ile ölçülebilme imkana havi sözleşmeye ve kanuna dayanan menfaatlerden söz etmektedir¹⁹². İşçiye para değil, parayla ölçülmesi mümkün menfaatler sağlanmış olabilir. Bu tür ödemeler de ücret kapsamındadır¹⁹³.

Kanunda, iş akdinde yada toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği sürece, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminat ile fesih bildirimine dair ücretin peşin olarak ikası dışında, ücret veya ücret zammı olarak ya da ücret esas alınarak yapılması gereken bir ödemede ise çıplak (temel) ücret esas alınacaktır¹⁹⁴.

Kural olarak ücreti, işi isteme hakkına sahip olan ve görülen işten doğrudan yararlanan işveren öder. Diğer yandan yasa, ücretin üçüncü kişiler tarafından da ödenebileceğini kabul etmektedir¹⁹⁵. Borçlar Kanunu'nun 83. maddesi "Borcun bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça; borçlu, borcunu şahsen ifaya mecbur değildir" şeklinde bir hüküm getirmiştir. Ücret ödeme borcunun, üçüncü kişi tarafından yerine getirilmesi her zaman alacaklı işçinin menfaatine aykırılık oluşturmaz, niteliği gereği ücret ödeme borcu bu tür borçlardan değildir. Çünkü ücret konusunda işverenin kişiliğinin işçi bakımından fazlaca bir ödemi bulunmamaktadır¹⁹⁶.

İşçi ücretlerinin ödenmesinde hangi ölçünün dikkate alınacağı önemli bir sorundur. Zira bu noktada çeşitli yaklaşımlar mevcuttur. İşte bunlara genel olarak

¹⁹⁰ Ekmekçi, Ömer ve Yiğit, Esra, (2021), s. 273.

¹⁹¹ Süzek, S. (2021) s. 376.

¹⁹² Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.138.

¹⁹³ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 270.

¹⁹⁴ Çelik, N. Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.338.

¹⁹⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.139.

¹⁹⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.139.

ücret sistemleri adı verilir¹⁹⁷. İş Kanununda ücret şekilleri olarak zamana, parça başına, akort, götürü ve yüzdelere göre ücretten (İş Kanunu madde 49-51), Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da ücretten başka prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemelerle, komisyon ücreti ve kara katılmadan (madde 80) bahsedilmektedir. Ayrıca TBK'de ücretle birlikte kardan pay verilmesi şekline yer verilmiş bulunmaktadır (madde 403). Zamana göre, akort (parça başı ve götürü) ve yüzdeye göre ödenen ücret asıl ücret şeklinde görülebildikleri gibi, prim ve ikramiye, komisyon ücreti kardan pay verilmesi gibi ücretler genel olarak asıl ücretler yanında ek ödemeler biçiminde yapılmaktadır¹⁹⁸.

Uzaktan çalışma yönünden ise yukarıda belirtilen tüm ücret sistemlerinin uygulanması mümkündür. Zira uzaktan çalışan kişi parça başı iş yapabileceği ve bunun karşılığında akort ücret alabileceği gibi, zamana göre ücretin belirtilmesi (saat üzerinden, yevmiye usulü ya da aylık ücret olabilir), yahut yapılan işten yüzde alınması gibi ücretin kararlaştırılması mümkündür.

3.3.2.1.2. Ücretin Miktarı

Ücret iş sözleşmesinin temel unsurudur ve sözleşmenin taraflarınca belirlenir. Taraflar yaptıkları sözleşmede ücretin miktarını ve gerekli görürlerse ödeme türünü de kendileri belirler¹⁹⁹. İş akdinin tarafları asgari ücretin altında kalmamak koşuluyla sözleşme özgürlüğü kapsamında ücreti belirleyebilirler. İş sözleşmesinde ücret tutarına yer verilmesi durumunda ücret TBK'nin 401.maddesine göre örf ve âdete göre saptanır.

Tarafların asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla ücret tutarının serbestçe belirlemekle birlikte kısmi süreli çalışmalarda çalışma süresine bağlı olarak aylık bazda tutar asgari ücret tutarının altında kalabilecektir. Yasal asgari ücret tam süreli işçi düşünülerek günlük ve brüt olarak belirlenir. Kısmi süreli çalışan işçiye ödenecek ücret, yasal asgari ücretin onun çalıştığı saatlere orantılı kısmından ibarettir. İşin ilginç, asgari ücretten hangi yasaya bağlı olduğuna bakılmaksızın bütün işçilerin yararlanacağıdır. Asgari ücretle ilgili olarak "Asgari Ücret

¹⁹⁷ Akyigit, E. (2021), s 199.

¹⁹⁸ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.339.

¹⁹⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.145.

Yönetmeliği” çıkarılarak yürürlüğe konmuştur (R.G. 01.08.2004, no. 25540)²⁰⁰.

Uzaktan çalışmalarda ise 4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 5. fıkraya göre yazılı olarak yapılacak uzaktan çalışma sözleşmesinde ücret ve ücretin ödenmesine dair hususlar yer almalıdır. Bu bakımdan taraflar arasındaki iş sözleşmesinde maddeye sadık kalınmak suretiyle ücret ve ücretin ödenmesinin nasıl olacağı hususlarının yer alması gerekmektedir. Ancak tarafların bu yönde bir düzenlemeye gitmediği durumlarda sözleşme geçersiz olmayacak, ortaya çıkan boşluk yukarıda belirtildiği üzere TBK 401. maddeye uygun olarak belirlenecektir. Uzaktan çalışmada işin süresi de belirleneceğinden bu süreye bağlı olarak ücretin zamana göre belirlenmesi halinde ise uzaktan çalışmanın kısmi süreli olduğu ve buna göre yine günlük asgari ücretten düşük olmamak üzere çalışılan saate oranlama yoluyla belirlenmesi yoluna gidilmelidir.

Yine aynı 14. madde 6. fıkraya göre uzaktan çalışan işçiler esaslı bir sebep bulunmadıkça sırf iş akdinin niteliği nedeniyle emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağından, uzaktan çalışan işçiye işyerinde çalışan işçiye verilen ücret tutarından daha az ücret verilemeyecektir. Bu itibarla bu yönü ile ücretin belirlenmesinde iki temel sınırlama uzaktan çalışma yönünden mevcut olup, birincisi ücretin asgari ücretten az olarak kararlaştırılmaması, ikincisi ise uzaktan çalışan işçiye işyerinde çalışan işçiden farklı davranma yasağı kapsamında farklı bir ücret uygulanamamasıdır. Bu iki sınırlama dışında kanaatimizce taraflar sözleşme özgürlüğü çerçevesinde diledikleri tutarı ve ücret sistemini kararlaştırmaları mümkündür.

3.3.2.1.3. Ücretin Ödenme Biçimi

4857 sayılı İş Kanunu 32. madde 1. fıkraya uyarınca ücretin para ile ödenmesi gerekir. Aynı maddenin 3. fıkrasında da ülkemizin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmesi'ne uygun olarak Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

İş Hukukunda ücret, genellikle işçi çalışıp ona hak kazandıktan sonra ödenir.

²⁰⁰ Akyiğit, E. (2021), s 201.

Yani işçi önce çalışmalı, sonra ücret isteyebilmelidir²⁰¹. İş Kanunu'nun 32. maddesinin 2. fıkrasına göre “ücret, kural olarak ...işyerinde veya özel olarak açılan banka hesabına ödenir”. Madde hükmü emredici olmadığından bunun aksinin kararlaştırılması mümkündür. Ayrıca bu yönde bir kararlaştırma olmasa bile işçinin işyerine gelmesi imkânsız veya beklenemez olduğu hallerde ücretin işçinin örneğin ikametgâhında veya bulunduğu yerde ödenmesi işverenin işçiyi gözetme borcunun ve dürüstlük kuralının bir gereğidir²⁰².

Ücretin kural olarak Türk Lirası ile ödenmesi gerekir. 13.09.2018 tarihli ve 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı'yla 32 sayılı Türk Parasını Koruma Kanunu Kararnamesi'nde değişiklik yapılarak Türkiye'de yerleşik kişilerin Bakanlıkça belirlenen haller dışında iş sözleşmelerinde dövizle ve dövize endekli ödeme kararlaştırılması 13.09.2018 tarihinden başlayarak kaldırılmıştır. Yine bu kişilerin iş sözleşmesinde 13.09.2018 tarihinde önce kararlaştırılıp da devam eden döviz cinsinden ödemesinin Bakanlıkça belirlenen haller dışında 30 gün içinde Türk parasına dönüştürüleceği öngörülmüştür²⁰³.

Yukarıda çalışmanın ücret karşılığı yapılması başlığı altında belirtildiği üzere ödeme için bir banka hesabı açılmaması halinde uzaktan çalışan bizzat işverenin fiziki işyerinde çalışmadığı hatta işveren ile aynı şehirde hatta aynı ülkede bulunma zorunluluğu olmadığından ödeme yeri önem kazanmaktadır. Bu durumda taraflar arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14/5 maddesine göre belirlemeleri gereken ve kanun koyucu tarafından bizzat iş sözleşmesi içinde kararlaştırılmasını arzu ettiği ücretin ödenmesine dair husus yönündeki boşluğun kanaatimizce burada yine yukarıda belirtildiği üzere işverenin işçiyi gözetme borcu ve dürüstlük kuralı yanında bu yöndeki boşluğun TBK madde 89/1 gereğince para borçlarının alacaklının ödeme zamanındaki yerleşim yerinde ödenmesi ile giderilerek uzaktan çalışmanın kendine özgü niteliğine daha uygun düşeceği kanaatindeyiz²⁰⁴.

Ücretin banka hesabına yatırılarak ödenmesi gerekirken öyle yapmak yerine işçinin imzasını taşıyan bir belgeye bağlanarak ödendiği hallerde, ücretin ödenmediğinden söz edilmemelidir. Ödeme yine geçerlidir ama işverene idari para cezası kesilmesi mümkündür²⁰⁵.

²⁰¹ Akyiğit, E. (2021), s 203.

²⁰² Süzek, S. (2021) s. 392.

²⁰³ Akyiğit, E. (2021), s 204.

²⁰⁴ Akyiğit, E. (2021), s 202.

²⁰⁵ Akyiğit, E. (2021), s 203.

İşin ücreti niteliği gereği itibariyle düzenli aralıklarla ödenmelidir. Ancak bu aralığın işçi açısından çok uzun, işveren yönünden de çok kısa olmaması gerekir. İş Kanunu bu konuda asgari ve azami süreler öngörmek suretiyle her iki tarafın yararlarını bağdaştırmak yoluna gitmiştir.

“Anulan yasanın 32. maddesinin 5. fıkrasına göre ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir”²⁰⁶.

Normal olarak, günlük kazancıyla geçinmek zorundaki bir işçinin ay sonunu beklemesi zor olabilir. Bu sebeple çalışma dünyasında işçinin avans isteme durumunda kaldığı gözlenmektedir. İş Kanunu’nda ise avansa dair bir düzenleme bulunmamakla beraber avans düzenlemesine Borçlar Kanununda rastlanılmaktadır. Buna göre işveren, işçiye ihtiyaç hâsıl olması durumunda ve hakkaniyete uygun düşer biçimde ödeme imkânı var ise işçinin hizmetiyle örtüşen bir oranda avans verme yükümlülüğü bulunmaktadır (TBK madde 406/son)²⁰⁷.

3.3.2.2. İşin Görülmesine İlişkin Araç Ve Malzeme Sağlama, İşin Görülmesinden Doğan Masrafları Karşılama Borcu

İşveren, kural olarak işin yapılması için gerekli araç, gereç ve malzemeyi sağlamak zorundadır²⁰⁸. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin 5. fıkrasında işin görülmesine ilişkin araç ve malzemelerin sağlanacağı düzenlenmiştir. Yine Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin 6. maddesinde gerekli olması halinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemelerin iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanması gerektiği, bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirleneceği düzenlenmiştir. İşveren özellikle tele çalışma için gerekli teknik desteği işçiye sağlamakla yükümlüdür. Masraflar konusunda ilke doğrudan tele çalışmadan kaynaklanan giderlerin özellikle de iletişim giderlerinin işveren tarafından karşılanmasıdır²⁰⁹. Yine aynı yönetmeliğin 7. maddesinde uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için

²⁰⁶ Süzek, S. (2006), s. 296.

²⁰⁷ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.351.

²⁰⁸ Süzek, S. (2021) s. 499.

²⁰⁹ Alp, M. (2011), s. 832.

gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamış ise işveren tarafından sağlanmasının esas olduğu belirtilmiştir. Fıkranın devamında ise bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirileceği yer almaktadır. İş araçları listesi, iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenirse ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmaz²¹⁰.

Bu maddede her ne kadar bu yöndeki maliyetin tarafların anlaşmasına bağlı olduğu belirtilmiş ise de taraflar arasında bu yönde bir düzenlemeye gidilmemesi halinde TBK 413. maddesine göre aksine anlaşma veya yerel adet yoksa işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmek suretiyle taraflar arasında bu yönde bir kararlaştırmaya gidilmemesi halinde aksine âdetin bulunmaması halinde işveren bu araçların temin edilmesine dair masraflar ile uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemelere dair maliyetleri karşılamak durumundadır. Son olarak yönetmeliğin 8. maddesinde işin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal ve hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususların iş sözleşmesinde belirtileceği düzenlenmiş olup, burada taraflar arasında bir düzenlemeye gidilmemesi durumunda TBK madde 413 gereği işverenin bu giderlerden sorumlu olacağı açıktır. İşveren bunları sağlamaması yüzünden işçi iş görme edimini yerine getirmiyorsa, işveren alacaklı temerrüdüne düşecektir²¹¹.

3.3.2.3. Eşit Davranma Borcu

İş Hukukunda eşit davranma ilkesinin temellerinde adalet düşüncesi yatar²¹². İşverenin işçiler arasında bir ayırım yapmaması ve onlara eşit davranması iş hukukunun temel prensiplerinden biridir. Diğer hukuk disiplinlerinden farklı olarak iş hukukunun bu özelliği, iş sözleşmesinin kişisel bir ilişki kurmasından ve işçinin işverenin yönetimi altında iş görmesinden kaynaklanmaktadır²¹³. İşverenin eşit davranma borcu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine özel olarak düzenlenmiştir. Bu maddeye göre belirli ve belirsiz süreli ya da tam süreli ile kısmi süreli iş akitleri

²¹⁰ Yiğit, E. (2021), *Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları*, Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2. s. 142.

²¹¹ Süzek, S. (2021) s. 500.

²¹² Kaplan, E.T.S. , (2017), *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 133-2, s. 236.

²¹³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.162.

yapılması yahut cinsiyet ayrımı nedeniyle eşit işlem borcunun ihlal edilemeyeceği öngörülmüştür. Benzer bir düzenleme ise aynı kanunun 14. maddesinin 6. fıkrasında da düzenlenerek adeta 5. maddede belirtilen iş sözleşmelerinin türleri yönündeki ayrımcılık yasağının uzaktan çalışma yönünden de geçerli olduğu vurgulanmıştır.

Zira 6. fıkra da uzaktan çalışmada işçiler esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı yönünde bir ibareye yer verilmeseydi bile işverenin eşit davranma yükümlülüğü uzaktan çalışma yönünden de geçerli olacağı açıktır. Zira bu ilkelerin hukukumuzda hayata geçirilmesi için eşit davranma ilkesi ve ayrımcılık yasağına dair 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi hükmü yeterlidir²¹⁴.

20.09.2016 tarih, 29690 sayılı RG'de yayınlanan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu 6. maddede işveren yahut işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, bilgilendirme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz hükmünü getirmiştir.

Yine ikinci fıkrasında bu husus daha genişletilerek iş ilanı, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsadığı belirtilmiştir.

Eşit davranma ilkesi bu kanunla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinden çok daha geniş biçimde düzenlemiştir. ILO'nun 184. No.lu Tavsiye Kararı'nda ise, sözleşmede yer verilmiş olduğu gibi muamele eşitliğine ilişkin genel bir maddeye yer verilmemiş, çalışma ve dinlenme süreleri ile iş akdinin feshine karşı güvencelere ilişkin konularda, evde çalışanların öteki çalışanlar ile aynı haklara sahip oldukları düzenlenmiştir²¹⁵.

İşveren yönetim hakkını kullanırken ve disipline dair uygulamalarında da eşit işlem yapma borcu altındadır. Öte yandan 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işveren iş akdinin sona ermesinde de eşit işlem yapma borcuna uygun davranmak zorundadır²¹⁶. İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin ücret ile paraya dayalı sosyal yardıma dair düzenlemeler işverenin eşit işlem yapma borcunun dışındadır. Bu itibarla iş sürelerine, ücretli izinlere, işverenin yönetim hakkına, disiplin

²¹⁴ Aydın, U. (2008), s. 371.

²¹⁵ Dulay Yangın, D. (2016), *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. s. 260.

²¹⁶ Süzek, S. (2021) s. 485.

cezalarına, iş akdinin feshine, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallar eşitlik ilişkisine uygun olarak toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayan işçilere de aynen uygulanır²¹⁷.

Uzaktan çalışmada diğer çalışma biçimlerinden farklı olarak işyeri dışında çalışma söz konusu olmakla birlikte işveren tarafından işyerinde çalışan işçilere işyerinde çalışması nedeniyle sağladığı imkânları uzaktan çalışana da uygulaması gerekmektedir. Örneğin işveren tarafından işçilere işyerinde yemek imkânı sağlanması, giydirilmiş ücret kapsamında bir menfaat olup, bu menfaat para ile ölçülmesi bir kazanım olarak dikkate alındığından (mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde kıdem tazminatına esas ücret hesabında ücret dışında para ile ölçülmesi mümkün kazanımlar da giydirilmiş ücret kapsamında kabul edilmiştir) işverenin eşit davranma yükümlülüğü kapsamında işyeri dışında uzaktan çalışan bu işçiye nakdi karşılığının ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Ancak servis hizmetinin esas amacı işe geliş gidişin işçiye maliyetsiz sağlanması olduğu dikkate alındığında yemeğin işyerinde temininden farklı olarak servis hizmetinin uzaktan çalışma yönünden esaslı bir neden teşkil ettiği ve işverenin bu esaslı neden kapsamında servis imkânının uzaktan çalışan yönünden giydirilmiş ücret hesabında dikkate alınması gereken bir kazanım olmadığından işverenin bu yöndeki uygulamasının uzaktan çalışan yönünden eşit davranma ilkesine aykırı davranmamış olacağı kanaatindeyiz. Ancak uzaktan çalışanı yaptığı iş karşılığı ücret ile işyerinde çalışan ücret yönünden işverenin eşit davranma zorunluluğu bulunduğu açıktır. Buna karşılık tele çalışanlara, işin niteliğine göre tele çalışmanın özelliklerinden doğan bazı ek hakların tanınması da eşit davranma ilkesine aykırı düşmez ve bu hakların işyerinde çalışanlara da tanınması gerekmez. Örneğin evde çalışmaya bağlı donanımın evde kurulması, iletişim masraflarının karşılanması için sadece tele çalışanlara ek bir ödeme yapılması mümkündür²¹⁸.

Diğer çalışma koşulları yönünden değerlendirme yapıldığında ise işverenin eşit davranma borcu yönünden uzaktan çalışanla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14 maddesi 5. fıkrası gereğince iş sözleşmesinde her ne kadar işin yapılma şekli, işin süresi ve yeri, işverenin işçiyle iletişim kurması yönünden düzenlemeler yapılması gerekmekte ise de aynı kanunun 6. Fıkrası da birlikte gözetilerek işverenin diğer işçileri ile uzaktan çalışan arasında "esaslı bir neden" olmadığı sürece eşit davranma

²¹⁷ Süzek, S. (2006), s. 367.

²¹⁸ Alp, M. (2011), s. 830.

ilkesine uygun olarak Uzaktan Çalışma Sözleşmesi'nin ve 5. fıkrasında yer alan hususlarının bu kapsamda belirlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Yukarıda uzaktan çalışan ile işyerinde çalışan işçiler yönünden işverenin eşit davranma ilkesi irdelenmiştir. Ancak bazı işyerlerinde uzaktan çalışan birden çok işçi olabilir, olması da tabiidir. Bu durumda kanaatimizce uzaktan çalışanlar yönünden işverenin eşit davranma ilkesinin daha geniş yorumlanması gerektiği, tüm çalışma koşulları yönünden bu kıstasın dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz. Uzaktan çalışan ile işyerinde çalışan işçi yönündeki eşit davranma ilkesi yönünden ise her iki işçi arasındaki işin yapılma biçimi göz önünde tutularak işyerindeki çalışma koşullarına ya da uzaktan çalışmaya özgü çalışma farklılıklarında eşit davranma ilkesinin dar yorumlanarak farkların oluşturduğu hususların kapsam dışı tutulması gerektiği, iki çalışma biçimine özgü olmayan uygulamalar yönünden ise işverenin eşit davranma ilkesine uygun davranma zorunluluğunun ise sürdüğü kabul edilmelidir.

3.3.2.4. İşçinin İş Sağlığı Ve Güvenliğini Temin Borcu

Koruyucu iş hukuku ilkelerine göre, işyerinde iş güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmasını sağlamak, işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borcun ötesinde, işçinin korunması açısından devletin iş hayatına müdahalesini gerektirecek bir görev olarak düşünülmüştür²¹⁹. İş akdinden doğan gözetme borcu işvereni, işyerinde işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılar. İş Kanunu'nun 77. maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü düzenleyen ayrıntılı hükümler yer almıştır.

“4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi birinci fıkrasında işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmakla yükümlüdür”.

Kamu hukuku niteliğindeki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallarda ise işyerinde işçileri iş kazalarından korumak için ne gibi uyum önlemlerin alınması

²¹⁹ Kaplan, E.T.S.(2020), s.187.

gerektiği, iş kazalarından korunmak için ne gibi uyum önlemlerin alınması gerektiği, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için alınacak teknik koruyucu tedbirler öngörülmüştür²²⁰. İşçinin sadakat borcuna karşı işverenin de dürüstlük kurallarına uygun hareket ederek işçiyi koruması gerekir²²¹.

“Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinin birinci fıkrasında, işverenin hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları, uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu, ikinci fıkrasında ise işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurma yükümlülüğü öngörülmüştür.”

İşverenin yukarıdaki hükümlere, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğu öngörülmüştür²²². Bu hükümlere uygun olarak işin işyeri dışında görülmesi işvereni iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaktan ve sorumluluktan kurtaramaz²²³. İşverenin bu gözetim borcu bir zorunluluk niteliğindedir. Bu zorunluluğun bir kısmı mevzuata dayalı olarak ortaya çıkmakta bir kısmı ise özel düzenlemelere konu edilmiş olmaktadır²²⁴. İşverenin söz konusu yükümlülüğü işverenin geleneksel işyeri ile sınırlı değildir. Buna karşın, uzaktan çalışanın çalışma yerini çoğu zaman kendisinin özgürce belirlediği bu çalışma modelinde işverenin işçiyi gözetleme borcunun geleneksel işyerinde uygulandığı gibi uygulanmasını beklemek hayatın olağan akışına uygun olmayacaktır²²⁵.

“İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinde işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirlerin alınması,

²²⁰ Kaplan, E.T.S. (2020), s.187.

²²¹ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.370.

²²² Kaplan, E.T.S. (2020), s.188.

²²³ Engin, M. (2000), *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Kamu İş 2000/3 İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s 269.

²²⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.167.

²²⁵ Özdemir, O (2016), *Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri*, Uluslararası Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 8, s. 89.

organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlü olduğu öngörülmüştür.”

O halde işveren işçiye yönelik tüm olası riskleri ortadan kaldırmak, ona işletme tehlikeleri ile meslek hastalıklarına dönük bir iş ortamı temin etmek durumundadır²²⁶. İşveren iş sağlığı ve güvenliği açısından garantördür, düzenlemeler önleme odaklıdır²²⁷. Her durumda evde görülen tele çalışmada da işveren üzerine düşen tüm önlemleri elinden geldiğinde almakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren işçiyi iş sağlığı konusunda eğitmeli işçiye sağlanan araç gereçler bakımından gereken tüm önlemleri almalı, bunların gereken bakım ve onarımlarını zamanında yaptırmalıdır²²⁸. Bunların dışında işçinin kişisel verilerinin onun kişilik değerlerine dâhil olduğu şüphesizdir²²⁹. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda kişisel verilere dönük olarak bu verilerin temini, kaydı, açıklanması, aktarımı gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem ve faaliyeti kapsamına dahil etmektedir²³⁰.

Gezici tele çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ise eskiden beri işverenin işyeri dışında çalışan işçiler bakımından sorumluluğu konusunda uygulanan ilkelere göre belirlenir²³¹.

4857 sayılı İş Kanunu'nun uzaktan çalışmaya dair 14. maddesinin 6. fıkrasında işveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimi yapmak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olduğunu belirtmiştir. Buna göre işçi klasik çalışma biçimi olarak işverenin işyerinde çalışmadığından uzaktan çalışma yönünden işçinin iş sağlığının ve güvenliğinin korunması yönünden farklı bir yol çizilmiştir. Buna göre işveren uzaktan çalışma nedeniyle işyeri dışındaki bu çalışma nedeniyle 14. madde 6. fıkraya göre bu

²²⁶ Kaplan, E.T.S, (2020), s.191.

²²⁷ Kabakçı, M. (2009), *Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*, 1. Baskı: İstanbul, Beta Basım, s. 15.

²²⁸ Engin, M. (2000), *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Kamu İş 2000/3, s. 143.

²²⁹ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.372.

²³⁰ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.372.

²³¹ Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2010), *Sosyal Güvenlik Hukuku*. 13. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s.334.

sorumluluktan kaçamamakta, uzaktan çalışan işçinin yaptığı iş nedeniyle korunmasını temin için işçinin uzaktan yapacağı iş ile ilgili öncelikle bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmekle yükümlendirilmiştir. Bu bilgilendirme ile sınırlı kalmamış, uzaktan çalışanın yapacağı işe özgü çalışmasına uygun gerekli eğitimleri de işveren vermek zorunda bırakılmıştır. Yine işçinin işyeri dışında çalışıyor olması nedeniyle doğrudan gözleme ve denetleme imkânına işverenin sahip olmaması nedeniyle 6. fıkrada bu koruma yükümlerine işçinin sağlık gözetimini yapma yükümlülüğünü de ilave etmek suretiyle işyeri dışında çalışma nedeniyle oluşan dezavantaj giderilmeye çalışılmıştır. Son olarak işveren işin görülmesi için verdiği ekipmanlarla ilgili iş güvenliği tedbirleri de alacaktır.



BÖLÜM 4: UZAKTAN ÇALIŞMADA ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ

4.1. Uzaktan Çalışmanın Çalışma Sürelerine Etkisi

4.1.1. Genel Olarak Olağan Çalışma İle Olağan Dışı Çalışma Süresi

4.1.1.1. Uzaktan Çalışmada Olağan Çalışma Süresi

Esnekliğin iş hukukunda en etkili olduğu araçlardan biri çalışma süreleridir. Tele çalışma ilişkisinde de çalışma süresi bakımından esneklik öne planda olmakta, ancak tele çalışanın çalışma süresi ve işverenin bunu kontrolü sıkıntılı konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır²³².

İş Hukukunda işin düzenlenmesi bakımından en önemli konulardan birisi çalışma süresi kavramıdır²³³. İş Kanununda çalışma süreleri ile ilgili bir tanıma yer verilmemekle birlikte, çalışma süresi kavramının öğelerini saptamaya olanak verecek esaslar düzenlenmiştir²³⁴. Öğreti ve uygulamada “iş süresi ve çalışma süresi” deyimleri genellikle aynı anlamda kullanılır ve iş süresi denilince “işçinin kendini işverenin emrine hazır (amade) tutmak zorunda olduğu süre” anlaşılır²³⁵. Genel anlamda çalışma süresi işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre diğer deyişle fiili çalışma süresidir. Ancak İş Kanunu’nun 66. ve adı geçen yönetmeliğin 3. maddesi gereğince işçinin işinde fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin dışında kalan “çalışma süresinden sayılan haller diğer deyişle farazi çalışma süreleri de iş süresinden sayılmıştır.²³⁶

Kural olarak işçinin hangi vakit içinde, öngörülen iş görme yükümlülüğünü ifa edeceğinin belirlenmesi, yönetim hakkı gereği işverene aittir²³⁷. Ancak özellikle esnek çalışmalarda çalışma sürelerinin işçiye bırakılması da mümkündür, hatta uzaktan çalışmalarda bu husus daha ön plana çıkabilir. Bu çalışma biçiminde işçi

²³² Denizli Öztürk, B. (2017), *Türk İş Hukukunda Yeni Bir Çalışma Modeli: Tele Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi. s. 95.

²³³ Günay, Arkın, (2021), *Esnekliğin Çalışma Yaşamı ve İş Hukukundaki Görünümü*, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 18, s. 559.

²³⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.269.

²³⁵ Akyiğit, E. (2021), s 373.

²³⁶ Süzek, S. (2021) s. 800.

²³⁷ Kaplan, E.T.S, (2020), s.369.

çalışma süresini, çalışma günlerini kendisi belirlemekte, çalışma planını süre yönünden oluşturabilmektedir. Bir anlamda işveren işçinin çalışma süresini peşinen işçiye bırakarak bir güvene dayalı çalışma süresi oluşmaktadır. Güvene dayalı çalışma süresi, çalışma süreleri üzerinde egemenliğin işçiye bırakıldığı, işçinin işyerinde fiilen bulunması değil gördüğü işin önemli olduğu, bizzat işçi tarafından belirlenen günlük çalışma sürelerine uyulmasının işveren tarafından denetlenip kaydedilmediği, bu konuda işçiye güvenin esas olduğu çalışma düzenidir²³⁸. Günlük çalışmalar içinde işçinin yemek, içmek gibi fizyolojik ihtiyaçlarını gidermek yanında, günlük çalışma süresinin sonunda ve hafta tatilinde uyumak ve dinlenmek işçinin doğal bir gereksinimidir. Dolayısıyla günlük ve haftalık çalışma sürelerinin azami sürelerle sınırlandırılması düşüncesinin kaynağı, işçinin iş sağlığının ve güvenliğinin korunmasıdır²³⁹.

“İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 11. maddesi uyarınca Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.”

Gerçekten, iş mevzuatında çalışma sürelerine dair sınırlamalar kişisel olarak işçileri korumak içindir. Haftalık ve günlük çalışma sürelerinin azami sürelerle sınırlandırılmasının temel nedeni işçi sağlığının korunmasıdır. Ne var ki daha önce de belirtildiği gibi ekonomik ve teknolojik gelişmeler, işçini korunması ilkesi tümüyle göz ardı edilmeden iş hukukunda belirli esnekleştirmelere gidilmesi kaçınılmaz kılınmıştır. Bu nedenle, işçi sağlığının korunması zorunluluğu ile esneklik gerekleri arasında bir dengenin kurulması gerekmektedir²⁴⁰. Çalışma saatlerinin düzenlenmesinin, kuşkusuz işletme açısından da büyük önemi bulunmaktadır. Çalışma sürelerinin maliyetlere ve verimliliğe etkisi, işçilerin işletmenin gereksinimlerine uygun bir çalışma saatleri programı içinde çalıştırılmalarını gerekli kılmaktadır²⁴¹. İş Hukukunun bütününde olduğu gibi, çalışma sürelerinin düzenlenmesinde de artık “güvenlik” ve “esneklik” birbirleriyle bağdaştırılmaya çalışılmaktadır²⁴². Batı’da teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler

²³⁸ Astarlı, M. (2008), *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları, s. 409.

²³⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.271.

²⁴⁰ Süzek, S. (2021), s. 800.

²⁴¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.272.

²⁴² Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.272.

sonucu çalışma sürelerinin uygulanmasında esneklik sağlanması ihtiyacı doğmuştur. Bu amaca uygun olarak Batı ülkelerinde bu konuda yoğunlaştırılmış iş haftası, çalışılmayan zamanın telafisi, kısa süreli çalışma, fazla çalışma karşılığının zamlı ücret yerine serbest zaman olarak verilmesi gibi uygulama biçimleri ortaya konulmuştur²⁴³.

“4857sayılı İş Kanunu’nun 63. maddesinin 1. fıkrasında çalışma süresinin haftada kırk beş saat olduğu ve bu sürenin aksi kararlaştırılmadıkça haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı hükme bağlanmıştır.”

İş Kanunu’nun 63. madde 2. fıkrada 1. fıkrada istisna olarak çalışma süresinin esnekleştirilmesi için Avrupa Birliği’nin 93/104 sayılı yönergesine uygun bir hüküm getirilmiştir. Adı geçen fıkra uyarınca “ tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir”. İş Kanunu’nda öngörülen ve denkleştirme olanağı getirilen bu düzenleme ile çalışma sürelerinin değişik yönlerden esnekleştirilmesi yoluna gidilmiştir²⁴⁴. Türk Borçlar Kanunu’nda ise haftalık ve günlük çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeye yer verilmemiş olup, söz konusu kanuna tabi olan iş ilişkilerine de İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanacaktır²⁴⁵.

İşçilerin sağlıklarını korumak amacıyla İş Kanunu’nun madde 63/2’de günlük normal çalışma süresinin on bir saati aşamayacağı kural getirilmiştir. Maddede yer alan günlük normal çalışmanın on bir saati aşamayacağı kuralı Çalışma Süresi Yönetmeliği’nin dördüncü maddesinde açıkça günde on bir saatin üzerinde hiçbir şekilde çalıştırılmayacağı şeklinde ifade edilmiştir²⁴⁶.

Haftalık çalışma süresi eşit olmayan şekilde işgünlerine bölünürken günlük çalışma süresi on bir saati aşmaması gerekir. Bu süre mutlak azami süre olarak anlaşılmalıdır. İşçi birden çok işyerinde çalışıyorsa, tüm işlerdeki çalışmaları toplamı dikkate alınmalı ve toplam çalışma süresi yasada öngörülen sınırları aşmamalıdır.

²⁴³ Çelik, N. Caniklioğlu, N.ve Canpolat, T. (2020), s.735.

²⁴⁴ Süzek, S. (2021) s. 802.

²⁴⁵ Soyer, P. (2013), *Borçlar Kanununun İş Hukukuna Etkileri*, Kamu-İş, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, s.19.

²⁴⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.274.

Çalışma sürelerine getirilen üst sınırlar bireysel olarak işçiyi korumak içindir. Dolayısıyla bu sınırlamalarla aynı zamanda işyerinde yürütülen işlere de sınırlama getirilmiş olmamaktadır. Çalışma süresine ilişkin sınırlamalar, bir işyerinin bütününde veya bazı işlerde gece gündüz olmak üzere yirmi dört saat sürekli faaliyet gösterilmesine engel değildir. Ancak, işçilerin yasada öngörülen sınırları aşan şekilde çalıştırılmaları yasak olduğundan, bu tür işyerlerinde işçilerin postalar halinde nöbetleşe çalıştırılması zorunluluğunu ortaya çıkarır. Çalışma sürelerine getirilen sınırlamaların işçilerin şahıslarına ilişkin olmamasının diğer bir sonucu da işyerinde çalışan tüm işçiler için aynı çalışma süresinin uygulanma zorunluluğunun olmamasıdır. Farklı işlerde çalışan işçiler yönünden farklı mesai süreleri uygulanabilir. Bunun gibi, işyerinde işe başlama ve işi bitirme zamanları da farklı işçi gurupları için değişik olabilir²⁴⁷.

Çalışma bir gün içinde kesintisiz bir on bir saat işçiye bırakıldıktan sonra günün geri kalanında yapılır (4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesi son fıkrası). Bu anlayışın temelinde işçinin günün yorgunluğunu atması, dinlenmesi, özel yaşamına ve ailesine, toplumsal/kültürel aktivitelere katılabilmesi, sosyalleşmesi için zaman ayırması gereği yattığı söylenebilir. Ayrıca çalışmaya ayrılan gün diliminde belli miktarda bir de ara dinlenmesi vardır (İş Kanunu madde 68)²⁴⁸.

Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinin son fıkrasına göre de “denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir”.

Çalışma sürelerinin İş Kanunu'ndaki düzenlemelerinde haftalık ve günlük olarak çalışma sürelerinin düzenlenmesi yoluna gidilmiş, esnek çalışma süreleri yönünden düzenleme iki ay, toplu iş sözleşmeleri ile dört aylık düzenlemelere gidilebilme imkânı getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine göre “genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir”. Ancak yasal kırk beş saatlik normal çalışma süresi sözleşmelerle işçi yararına olarak azaltılabilir²⁴⁹.

Yasa koyucu, işçilerin sağlıklarını düşünerek, bazı işlerde günlük çalışma süresinin üst sınırını yedi buçuk saat veya daha az sürelerle sınırlandırılması gerektiği yönünde düzenlemelere gitmiştir. Örneğin Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat ve Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında

²⁴⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.273.

²⁴⁸ Akyiğit, E. (2021), s 374.

²⁴⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.274.

Yönetmelik'te işçilerin günde en fazla yedi buçuk saat çalışabileceği işler sayılma yoluna gitmiştir. Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinin birinci fıkrasının üçüncü bendinde yer altı madenlerinde çalışan işçilerin günde azami yedi buçuk saat çalışabilecekleri yine haftada azami otuz yedi buçuk saat çalışabileceğine dair düzenlemeler bu yöndeki önem arz eden düzenlemelerdir.

4857 sayılı İş Kanunu 69. maddede gece çalışması tarif edilmiştir. Buna göre çalışma hayatında “ gece en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 6.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir”. Yine aynı maddenin üçüncü fıkrasında bu çalışmaya ayrıca bir sınır koyulmuş, turizm hizmeti, özel güvenlik hizmeti ve sağlık hizmeti görülen işlerde yazılı onay alınması hariç diğer işlerde gece çalışmanın yedi buçuk saati geçemeyeceği yönünde düzenlemeye girilerek günün belli bir diliminde de yine işçi sağlığını korumaya dönük olarak sınırlamaya gidilmiştir.

Yukarıda genel özellikleri belirtilen çalışma süreleri, çalışma sürelerine dair düzenlemeler ve sınırlandırmalar aslen işverenin işyerinde yapılan çalışmalara dönük olup, işverenin gözetimi altında bu çalışmalar yapılmaktadır. Ancak uzaktan çalışmada uzaktan çalışan işyeri dışında iş görme edimini ifa ettiğinden işverenin tesir alanının dışında kalmaktadır. Uzaktan çalışanın işverenin iş organizasyonu içinde kalan ancak işyeri dışındaki çalışması ve buna bağlı çalışma süresinin de ayrıca ele alınması gerekmektedir. Zira uzaktan çalışma sisteminde, çalışanın çalışma saatleri belirli olmadığından, çalışanın iş için ayırdığı zaman artmakta, çalışması ile sosyal yaşamı arasındaki sınır belirsizleşmektedir²⁵⁰.

4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 5. fıkrada iş sözleşmesinde işin tanımı ile birlikte işin süresinin de belirlenmesi gerekli kılınmıştır. Yine Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinde kanun metnine uygun olarak iş sözleşmesinde uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresinin belirtilmesi gerektiği, mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilecektir. İlgili düzenlemelerden anlaşıldığı üzere taraflar yukarıda irdelenmiş çalışma sürelerine dair emredici düzenlemelere bağlı kalmak şartıyla çalışma süresini özgürce belirleyebilecekler, yine ara dinlenme ile iki çalışma arasındaki asgari on bir saatlik boşluk olması gibi hususları gözetebileceklerdir. Başka bir anlatımla ilgili maddede yer verilen mevzuat hükümleri ile kastedilenin İş

²⁵⁰ Tokol, A. (2003), s.2.

Kanunu'nda hüküm altına alınan günlük çalışma ve fazla çalışma için öngörülen mutlak azami süreler olduğu anlaşılmaktadır²⁵¹.

4.1.1.2. Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İş Kanunu'nda işçinin fiilen işte geçirdiği sürelerden başka, işçinin fiilen iş görmediği veya asıl işini görmeksizin geçirdiği süreler de günlük çalışma süresinden sayılmıştır²⁵². 4857 sayılı İş Kanunu 66. maddede çalışma süresinden sayılacak hususlar sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Bu hallerden uzaktan çalışmaya dair hususlar esas alınarak örneklendirilmek gerekirse, işçilerin işveren tarafından işyeri dışında çalıştırılmak üzere gönderilmelerinde, yolda geçen süre; işçinin işinde ve her an iş görmeye amade bir şekilde beklemekle çalıştırılmadığı süre; işçinin işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler; çocuk emziren kadın işçinin çocuğuna süt vermesi için belirlenen süreler sayılabilir.

Uzaktan çalışmada yukarıda belirtilen süreler işyerinde çalışan işçiden farklı nitelikte olduklarından kanaatimizce bu çalışma süresinden sayılan halleri işçinin kendi evinden ya işyeri dışındaki iş görme edimini ifa ettiğinden bu özel durum ile birlikte değerlendirilmek gerekir. Kanun metninde de anlaşılacağı üzere işverenin başka bir yerde çalıştırmak üzere uzaktan çalışanın gönderilmesi hali farazi çalışma süresi olarak çalışma süresinden sayılması gerektiği açıktır. Yolda geçen sürenin sadece günlük iş süresi içerisinde kalan kısmı iş süresinde sayılır²⁵³. Ancak işçinin işyerinde işi her an ifaya amade bir halde olmakla beraber birlikte çalıştırılmadığı ancak çıkması muhtemel işi bekleyerek boş geçirdiği süreler yönünden kanaatimizce bu yöndeki düzenlemeye uzaktan çalışanın işyeri dışında, çoğunlukla evde çalıştığı gözetilerek tespit edilmelidir. Uzaktan çalışanın özel yaşamı ile iş yaşamı aynı mekân olduğundan uzaktan çalışana işverenin talimat vermediği, bu nedenle de çalışanın özel yaşamına geçiş yaptığı süreler bu madde kapsamında kanaatimizce dikkate alınmamalıdır. Uzaktan çalışmada uzaktan çalışanın iş görme edimini teknolojik iletişim araçları ile ifa ettiği dikkate alındığında, çalışanın bir şekilde teknolojik iletişim aracı başında kalmasını gerektirmekle birlikte fiilen hizmet üretmediği süreler farazi çalışma süresi kapsamında değerlendirilmelidir (Örneğin,

²⁵¹ Öztürk İnal, B. (2022), s. 123.

²⁵² Kaplan, E.T.S, (2020), s.376.

²⁵³ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), 395.

çağrı merkezine hizmet veren uzaktan çalışana çağrı gelmemesine karşın iletişim aracı başında kalması gereken süreler). Son olarak işveren tarafından uzaktan çalışanın görev tanımında olmamasına karşın işveren tarafından yaratılan meşguliyetler yine çalışma süresinden sayılacağı açıktır.

4.1.1.3. Uzaktan Çalışmada Olağan Dışı Çalışma Süresi (Fazla Çalışma)

4.1.1.3.1. Genel Olarak Fazla Çalışma

Fazla saatlerle çalışma bir üst kavramdır ve fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramını içerir²⁵⁴. Fazla çalışmalar ve fazla sürelerle çalışmalar İş Kanunu'nun 41-43. maddeleri ile 06.04.2004 tarihli İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

“İş Kanunu'nun 41. maddesinin ilk iki fıkrasına göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır... Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Buna karşılık denkleştirme yapılan hallerde toplam çalışma süresinin haftalık ortalaması kırk beş saati aşarsa, aşan süreler fazla çalışma sayılır”²⁵⁵.

Eski iş kanununda günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışma fazla çalışma olarak tanımlanmıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda günlük değil, haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini aşar nitelikteki çalışmalar fazla mesai olarak kabul edilmiştir²⁵⁶. Haftalık kırk beş saatlik iş süresi azami sınırı oluşturmaktadır²⁵⁷. Kırk beş saatlik yasal azami çalışma süresinin sözleşmelerle işçi yararına indirildiği hallerde azami çalışma süresini aşmayacak çalışmalar fazla çalışma sayılmayacak, bu çalışmalar “fazla sürelerle çalışma” kavramı içinde mütalaa edilecektir²⁵⁸. Yasanın 41. maddesinin 3. fıkrasına göre haftalık çalışma süresinin sözleşmelerin kırk beş

²⁵⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.283.

²⁵⁵ Süzek, S. (2021) s. 828.

²⁵⁶ Çelik, N. Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.762.

²⁵⁷ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 406.

²⁵⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.284.

saatin altında belirlendiği durumlarda, kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla çalışma değil, fazla sürelerle çalışmadır.

Sözleşmeyle haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda da tarafların anlaşmasıyla denkleştirmeye gidilebilir²⁵⁹. Taraflar haftalık çalışma süresini fiili olarak ve düzenli bir biçimde kırk beş saatten daha kısa uyguluyorlarsa bu durumda taraflar arasında iş sözleşmesinde belirlenen çalışma süresini azaltma konusunda örtülü bir anlaşma olduğu kabul edilmeli ve kırk beş saate kadar olan çalışma fazla sürelerle çalışma sayılmalıdır²⁶⁰.4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin 7. fıkrası gereğince fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesine göre de fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerektiği belirtilmiştir.

Bu tür fazla çalışma tarafların isteğine bağlıdır ve gerek işçi gerekse işverenin buna razı olması halinde gündeme gelir. İşveren, buna yanaşmayan işçiye zorla olağan fazla çalışma yaptıramaz. Ancak işveren veya yetkili işveren vekilinin isteği, hiç değilse bilgisi olmadan işçinin ekstradan çalışması da fazla çalışma sayılmaz²⁶¹. Yine Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre, kural olarak iş saatlerini kendisi düzenleyen işçinin fazla çalışma talebi imkânı bulunmamaktadır²⁶².

25.08.2017 tarihinde Fazla Çalışma Yönetmeliği'nde değişikliğe gidilerek işçinin normal aşan çalışmaya yönelik onayı henüz baştan iş sözleşmesinin yapılması esnasında veya sözleşme devam ederken ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır (FÇY. 9/2). Böylece yapılan değişiklikle işçinin fazla çalışma onayının iş ilişkisi devam ettiği sürece her zaman alınabilmesine imkân tanınmıştır. Artık işe girerken imzalatılan iş sözleşmesinde işçinin istek üzerine fazla çalışma yapacağı yönünde koyulan hüküm geçerli ve yeterli olacaktır²⁶³. Aynı yönetmelik maddesine göre işçinin otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla bu onayını geri alabilecektir. İşçinin fazla çalışmaya vereceği onay yasal fazla çalışmalar içindir. Yasal azami fazla çalışma süresinin üstünde yapılacak çalışmalara işçiler hiçbir şekilde zorlanamaz²⁶⁴.

²⁵⁹ Süzek, S. (2021) s. 828.

²⁶⁰ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.762.

²⁶¹ Akyiğit, E. (2021), s 389.

²⁶² Özer, D.H. (2007), *Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?* Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 200/3, s. 146.

²⁶³ Akyiğit, E. (2021), s 390.

²⁶⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.288.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin 8. fıkrasına göre fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. İşveren tarafından yaptırılan haftalık toplam kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olmakla birlikte bu süre aşılmaya bile bir çalışan günde on bir saatten fazla çalıştırılmayacaktır. Haftalık azami kırk beş saat çalışma süresi aşılmaya dahi günlük on bir saati aşan bu kanuna aykırı çalışmalar için işçiye ödenecek ücretin de zamlı olarak, bu bağlamda fazla çalışma ücretindeki esaslara göre ödenmesi uygundur²⁶⁵. Sınırı aşan biçimde yapılan fazla çalışmaya ise "hukuka aykırı fazla çalışma" denir. Ama o süreler için yine işçiye fazla çalışma ücreti ödenir²⁶⁶.

Denkleştirme uygulanan işyerinde haftalık çalışma süresi sınırı içinde kalınmış, yani ortalama kırk beş saat aşılmamışsa ancak işçiye bazı günler on bir saati de aşan çalışma yaptırılmışsa, haftalık çalışma süresi aşılmamış olmasına karşın yasaya aykırı olarak bu günlük on bir saati aşmış bir çalışma durumunda da fazla çalışma ücretine hak kazandırması gerekir²⁶⁷. Fazla çalışma ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanır. Çıplak ücrete eklenen diğer haklar fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında dikkate alınmaz²⁶⁸.

İşverenin işçiye fazla çalışma yaptırabilmesi için fazla çalışma yasağının olmaması gerekir. İş Kanunu'nun 63. maddesi son fıkrasına göre sağlık kuralları yönünden günde azami yedi buçuk saat ve daha az çalışma yapılması gereken işler ile aynı yasanın 69. maddesi ilk fıkrasına göre gece çalışmaları buna örnek olarak verilebilir.

Fazla çalışma ücreti ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin 2 fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltmesi suretiyle ödenecektir. Fazla sürelerle çalışmalar yönünden ise 3. fıkrada saat başına düşen ücret yüzde yirmi beş yükseltilecek ödenecektir. Fazla çalışma haftalık kırk beş saatin üzeri bir çalışma olduğu için fazla çalışma hesabı aylık fazla çalışma süresi üzerinden yapılamaz²⁶⁹. İşçinin hak ettiği serbest zaman kullandırılmadan iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, bu zamanı kullanma imkânı fiilen

²⁶⁵ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.765.

²⁶⁶ Akyiğit, E. (2021), s. 393.

²⁶⁷ Süzek, S. (2006), s. 628.

²⁶⁸ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 407.

²⁶⁹ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.763.

kalmadığından işçiye fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir²⁷⁰.

FÇY'nin 5. maddesi ikinci fıkrasında ise fazla çalışma hesabında bir düzenlemeye gitmiş ve yarım saatten az süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılarak ücretlendirmeye gidilmiştir.

Fazla çalışma yada fazla sürelerle çalışma yapan bir işçi dilerse fazla çalışma ücreti yerine, fazla çalıştığı sürelerin karşılığını serbest zaman olarak kullanabilir.

“4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin 4. fıkrası ve FÇY'nin 6. Maddesinin 1. fıkrasına göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmanın karşılığı olan zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir”.

Serbest zamanın kullanılma şekli ise nasıl aynı kanunun 41. maddesinin 5. fıkrası ile yönetmeliğin 6. maddesinin 2. ve 3. fıkralarında yer verilmiştir. Buna göre işçi hak kazandığı serbest zamanını, altı aylık süre içinde işverene yazılı olarak bildirmesi gerekir. Sonrasında ise işveren, kendi çalışma düzenine uygun olarak tayin edeceği iş günleri arasında, aralıksız ve ücrette kesinti yapmaksızın bu hakkı kullandıracaktır.

İşçinin kullanmayı hak ettiği serbest zaman süresi, yaptığı her bir saat fazla çalışma karşılığında bir saat otuz dakika, her bir saat fazla sürelerle çalışma karşılığında ise bir saat on beş dakikadır. Fazla çalışma karşılığında işçiye sağlanacak serbest zamanın sözleşmelerle artırılma imkânı vardır.

4.1.1.3.2 Uzaktan Çalışmada Fazla Çalışma Süresi

4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 5. fıkrada işin süresinin iş sözleşmesinde belirtilmesi zorunlu kılınmıştır. Bu zorunluluk kapsamında belirlenen çalışma süresi kanaatimizce işverenin iş organizasyonu kapsamında uzaktan çalışandan beklediği iş yükü gözetilerek belirlenmesi gereken bir süre olup, bu sürenin yukarıda belirtilen sınırlar dâhilinde yapılması gerekmektedir. Belirlenecek işin süresinde günlük 11

²⁷⁰ Süzek, S. (2021) s. 848.

saatlik azami çalışma süresi, gece çalışma yapılma halinde 7,5 saatlik azami çalışma süresi içinde kalınması, yine haftalık 45 saatlik azami süre içinde kalınarak bu sürenin belirlenmesi gerekir.

Taraflar arasında yapılacak uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde sürenin bu azami sürelerin altında kalması halinde ise işin süresinin iş sözleşmesinde haftalık olarak çalışma süresinin belirlenmesi ve bu sürenin üzerinde ancak 45 saatlik yasal azami sürenin altında çalışma yapılması halinde ise fazla sürelerle çalışma sayılarak saat ücretinin %25 fazlası tutarda bir ücretin ödenmesi zorunluluğu doğacaktır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinin 4. fıkrasına göre uzaktan çalışanın fazla çalışma yapması ya da fazla sürelerle çalışması halinde bu sürenin karşılığı olarak fazla çalışma süresinin %50 fazla süre (fazla sürelerle çalışma yapılması halinde dinlenme hakkı %25 fazlası olarak dikkate alınmalıdır) dinlenme hakkı talep edebilecektir.

Uzaktan çalışma diğer çalışmalardan farklı olarak işyeri dışında yapıldığı ve genellikle işçinin kendi evinde ya da belirlediği yerde gerçekleştiği dikkate alındığında yapılan iş ile özel yaşam alanının örtüşmesi nedeniyle çalışma süresinin belirlenmesinde zorluklar yaşanabilecektir. Bu nedenle fiilen yapılan işin süresinin tespit edilebilmesi için işverenin işçinin görev tanımı dışında kalmakla birlikte iş organizasyonu içinde kalan diğer işlere dair talimatlar ile uzaktan çalışanın görev tanımı dâhilinde yaptığı işlerin sürelerinin birlikte dikkate alınması gerekmektedir.

Uzaktan çalışmada 4857 sayılı İş Kanun 14. madde 1. fıkrada iş görme edimi işçi tarafından evde ya da teknolojik iletişim araçları ile ifa edilmesi esasına dayalı olduğundan çalışma süresinin tespitinde teknolojik iletişim araçları başında geçirilen sürenin tespiti kolay olmaktadır. Uzaktan çalışanın sadece işverenin müşterilerine telefonla destek verdiği işlerde ise genel olarak çalışma süresinin büyük bir kısmı iletişim aracı başında geçirildiğinden bu süre kullandığı araç üzerinden ya da işverenin merkezi işletim sistemlerinden tespiti kolaydır. Ancak uzaktan çalışanın yaptığı iş uzaktan iletişim araçları üzerinden yapılması yanında başka görevleri de kapsamaması halinde uzaktan çalışanın hem iletişim aracına bağlı iş yaptığı süre ile diğer işlerin de birlikte dikkate alınması ve toplam sürenin çalışma süresi kabul edilerek, kararlaştırılan sürenin ötesinde çalışma halinde fazla sürelerle çalışma, haftalık 45 saatin ya da günlük azami çalışma süresinin aşılması halinde ise fazla çalışma yapıldığından bahsedilebilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu 63. madde 2. fıkraya göre tarafların anlaşması halinde

çalışma sürelerinin haftanın çalışılmakta olan günlerine farklı dağıtılması halinde iki aylık süre içinde yapılan ortalama çalışmanın haftalık fazla çalışma süresini aşmaması da mümkün olduğundan, uzaktan çalışmada günlük çalışma sürelerine riayet edilmesi kaydıyla uzaktan çalışma sözleşmesinde denkleştirmenin uygulanması da mümkündür.

Uzaktan çalışanın iletişim aracı dışındaki bu çalışmasının tespiti ise ispat yükümün uzaktan çalışana ait olduğu ve diğer çalışanlardan uzakta iş görme edimini ifa ettiği de dikkate alındığında oldukça zordur. Bu tespitın sağlanması yönünden ise taraflar öncelikle kanunda da iş sözleşmesinde yer almasının zorunlu tutulduğu şekilde çalışma süresinin sözleşme ile belirlenmesi, aksi halde uzaktan çalışanın görevinin gerektirdiği içte geçireceği sürenin belirlenmesi, yapılan çalışmanın azami çalışma süresini geçmesi halinde aşan sürenin fazla çalışma olarak kabul edilmesi gerekecektir.

4.2. Uzaktan Çalışmada Dinlenme Süreleri İle Tatiller

4.2.1. Ara Dinlenmesi

4.2.1.1. Genel Olarak Ara Dinlenmesi

Sağlığını ve işgücünü koruması için, günlük, haftalık ve yıllık çalışma sürelerine dair çalışanlara tanınan dinlenme hakkı, birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde anayasal temel hak olarak kabul edilmiştir. Anayasa'nın 50. maddesi 3. fıkrasına göre dinlenmek çalışanların hakkıdır denilerek çalışanların sosyal hakkı vurgulanmıştır²⁷¹.

Günlük çalışma süresinin içinde işçilere dinlenmeleri ve yemek, içmek gibi ihtiyaçlarını giderebilmeleri için ara dinlenmesi verilmesi zorunludur²⁷². 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinde ara dinlenmesi günlük çalışma sürelerinin ortalama bir zamanında işyerinin bulunduğu yerin gelenekleri ve işin gereğine uygun olarak ayarlanarak işveren tarafından kullanılacağı düzenlenmiş, yine aynı madde içerisinde dört saat ve daha kısa süreleri işlerde on beş dakika, dört saatten fazla yedi buçuk saat dâhil süreli işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işler içinse

²⁷¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.323.

²⁷² Süzek, S. (2021) s. 853.

bir saat olarak belirlenmiştir. Bu süreler asgari olup, iş sözleşmesi ile ya da toplu iş sözleşmelerinde bu süreler artırılabilir. Kanun, ara dinlenmesi sürelerini belirlerken, son olarak yedi buçuk saatten fazla süreleri zikretmişken, uygulamada yedi buçuk saatin çok üzerinde gerçekleşen çalışma süreleri Yargıtay'ı Kanunda olmayan bir değerlendirmeye sevk etmiştir. Nitekim Yüksek Mahkeme istikrarlı kararlarıyla, bir saatlik ara dinlenmesinin on bir saate kadar olan çalışmalar için olduğu, on bir saatten fazla olan çalışmalar için bir buçuk saat ara dinlenmesi verilmesi yolunda değerlendirmeler yapmaktadır²⁷³. Yine İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesi 2. fıkrasına göre yirmi dört saat süre içinde kesintisiz on iki saat ara dinlenmesi verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Tarafların bu sürelerin altında ara dinlenmesini kabul düzenlemeleri geçerli değildir²⁷⁴.

68. maddede her ne kadar ara dinlenme süresi kural olarak bütün olarak kullanılması gerekli bir süre ise de iklim, o yerdeki adetler ve işin niteliği dikkate alınmak suretiyle sözleşme ile aralıklı olarak kullanılabilmesi belirtilmiştir. 68. maddenin son fıkrasında ise ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmadığı ifade edilmiştir. Ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmamasının bir sonucu olarak, işçinin çalışma süresi belirlenirken, verilmesi gereken ara dinlenme süresinin düşülmesi gerekmektedir²⁷⁵. Yasa ve sözleşmesel kararlaştırmalar dışında, işçinin kendiliğinden bir zamanı ara dinlenmesi olarak ayırması ve kullanıma kalkışması beklenemez²⁷⁶.

Ara dinlenmesinden beklenen yararın sağlanabilmesi için işçinin fiziksel veya zihinsel gücünün tam anlamıyla serbest kalması ve çalışma gücünü yenileyebilmesine olanak tanıyan koşullara sahip bulunabilmesi gerekir²⁷⁷. Ara dinlenmesinin kullanılacağı zamanı işveren belirler. Ancak bu dinlenme süresinin amacı, işçinin çalışma süresinin arasında dinlenmesidir. Dolayısıyla çalışma süresinin başında veya sonunda ara dinlenmesi verilmesi işçinin dinlenmesine dönük kabul edilmesi zordur²⁷⁸.

İşçi ara dinlenme süresi içinde iş görme edimini ifa etmediğinden kanun tarafından çalışma süresinden sayılmamıştır. Bunun sonucu olarak ara dinlenmeleri

²⁷³ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 454.

²⁷⁴ Soydan, S. (2015), *İş Hukukunda Ara dinlenmesi*, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2 s.367.

²⁷⁵ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 456.

²⁷⁶ Akyiğit, E. (2021), s 422.

²⁷⁷ Süzek, S. (2006), s. 640.

²⁷⁸ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 455.

için işveren işçiye ücret ödemek zorunda değildir²⁷⁹. Ara dinlenmesinde işçinin serbest bırakılması gerekir. Bu sağlandıktan sonra onun bu süreyi işyerinde mi yoksa işyeri dışında mı geçirdiği önemsizdir²⁸⁰. İşçi ara dinlenme süresi içinde çalışması yahut işveren talimatıyla işin başında bulunması durumunda ara dinlenme süresi iş süresinden sayılacaktır²⁸¹.

4.2.1.2. Uzaktan Çalışmada Ara Dinlenmesi

Uzaktan çalışma sisteminde ise ara dinlenmesi klasik işyerinde çalışma sisteminden ise oldukça farklıdır. Zira uzaktan çalışan işçi her ne kadar işverenin iş organizasyonu içerisinde kalmakla birlikte işverenin işyeri dışında iş görme edimini ifa ettiğinden işyerinde çalışan diğer işçilere göre daha esnek çalışma imkânına sahiptir. Ancak işyerinde çalışan işçilerin çalışma ve dinlenme süreleri dışarıdan görülebilir biçimde ayırt etme imkânına sahip iken, uzaktan çalışan işyeri dışında iş görme edimini ifa etmesi nedeniyle özel yaşamı ile iş yaşam alanları örtüşmektedir. Bu itibarla tipik çalışma biçimleri için düşünülerek belirlenen ara dinlenmeleri uzaktan çalışan için her zaman örtüşmeyebilecektir.

Yine ekran başında çalışmanın esas olduğu uzaktan çalışmalarda, çalışmalar daha çok iş çalışma süresinden ziyade işin yapılmasına dönük çalışmalar olduğundan tipik çalışmalara göre daha uzun süreli çalışmalar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenlerle tele çalışmada işçi için daha kısa çalışma süreleri ile işçinin ekrandan uzaklaşmasını sağlayacak etkin ara dinlenme sürelerinin işçiye tanınması, işçinin sağlığı ve iş güvenliği bakımından da önem arz etmektedir. Değişen şartlara iş koşullarının uyarlanarak işçinin sağlığının korunması, işverenin işçinin maddi ve manevi varlığını koruması konusunda gerekli tüm önlemi alma yükümlülüğünü içeren işverenin işçiyi koruma borcunun gereğidir²⁸².

Taraflar arasında 4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 5. fıkraya göre işin yapılma süresi belirlenirken bu yönde ara dinlenmesinin ne zaman kullanılacağını taraflar arasında belirlenmesi mümkün olduğu gibi işin teknolojik iletişim araçları ile ifasının esas olduğu işlerde ise İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin

²⁷⁹ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.788.

²⁸⁰ Akyiğit, E. (2021), s 423.

²⁸¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.326.

²⁸² Doğan, S. (2020), *İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 26 S. 2, s. 1196.

8. maddesine göre günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerlerindeki işçilere uygun araçlarla duyulacağına dair hüküm kapsamında işveren tarafından uzaktan çalışana bildirmesi de mümkündür. Bu nedenle uzaktan çalışan 4857sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinde belirtilen çalışma sürelerine uygun olarak ara dinlenme sürelerine hak kazanmakla birlikte sadece uzaktan çalışma sözleşmesinde işin süresi belirtilerek işin ifasının işveren tarafından beklendiği çalışmalarda uzaktan çalışan işin süresine uygun olarak işi ifa etme borcu altında olup işveren tarafından ara dinlenme yönünde özel bir talimatı olmadığı sürece bu süreyi uzaktan çalışan kendisi ara dinlenmeyi kullanma biçimini düzenleyebilecektir.

Yine bu çalışma biçiminin özelliğine uygun olarak işveren ara dinlenmeyi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesi 4. fıkrası uyarınca işyerinde işçilere aynı ya da değişik saatlerde kullandırma hakkı bulunduğundan, uzaktan çalışan için işyerinde çalışan işçilerden farklı ya da uzaktan çalışan işçiler arasında bu sürelerin kullanma saatlerini farklı olarak düzenleyebilecektir.

Uzaktan çalışan işçinin çalıştığı yer genelde kendi evi ya da belirlediği başka bir yer olup işyeri dışında olmakla birlikte yukarıda değinildiği üzere ara dinlenmesinden beklenen yarar işçinin fiziksel veya zihinsel gücünün tam anlamıyla serbest kalarak çalışma gücünü yenileyebilmesi, yine Anayasa'nın 50. maddesi 3. fıkrası gereği en basit anlamıyla dinlenme hakkını kullanması olduğundan kanaatimizce serbest zaman olarak geçirmesi gerekir. Özellikle tarafların ara dinlenme saatlerini birlikte belirlemeleri ya da işveren tarafından bu sürenin önceden belirleyerek uzaktan çalışana bu yönde bildirimini yapması halinde bu süre içinde işveren tarafından teknolojik iletişim araçları ile iletişim kurmama, başka bir anlatımla ulaşılamama hakkının da bu kapsamda kabul edilerek ara dinlenme süresi içinde işverenin bu yönde işçiye ulaşmamasını asıl olduğu kanaatindeyiz. Yine uzaktan çalışanın iş süresi dışında kalan süreler uzaktan çalışanın özel yaşam alanına girdiğinden bu hakkının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "Özel ve Aile Hayatına Saygı" başlıklı 8. maddesinin ilk fıkrasında yer alan "Herkes, özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir" düzenlemesinin ara dinlenme hakkı yönünden de gözetilebileceği kanaatindeyiz.

4.2.2. Hafta Tatili

4.2.2.1. Genel Olarak Hafta Tatili Hakkı

Haftanın bir günü dini ibadet olarak tarihsel açıdan ortaya çıkan “hafta tatili” sanayi devrimi ile birlikte yoğun çalışma temposu içindeki işçilerin düzenli ve periyodik bir şekilde haftada bir gün dinlenmeleri, sağlıklarının korunmasının yanında, işçinin bir tam gününü ailesi ile birlikte geçirmesine ve işi dışında kendisine sosyal ve kültürel açıdan geliştirmesine olanak vermesi gibi sosyal düşüncelere dayanır²⁸³.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 46. maddesine göre işçiye yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat, o günün ücreti tam olarak ödenmek suretiyle bir dinlenme yani hafta tatilinin verilmesi gerekir. İş sağlığının korunması ve iş gücünün yenilenmesi amacıyla bu tatilin verilmesi Anayasa’nın 50. maddesinden kaynaklanan bir zorunluluktur²⁸⁴.

4857 sayılı İş Kanunu, hafta tatiline hak kazanmak için tatil gününden önce 63. maddeye göre çalışmış olmak koşulunun gerçekleşmesinde, bazı fiilen çalışılmayan sürelerin de çalışılmış gibi hesaba katılacağını ifade etmektedir.

“4857 sayılı İş Kanunu’nun 46. madde 3. fıkrasına göre çalışılmadığı halde yasayla çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen yasadan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, evlenmelerde, ana veya babanın, eşin, kardeş ya da çocukların ölümünde verilmesi gereken izin süreleri, bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle, hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri çalışılmış günler gibi dikkate alınır”.

İşçilere dinlenmelerine ayrılan ve çalışılmayan, normal olarak Pazar günü, istisna olarak da haftanın başka bir günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir²⁸⁵. Hafta tatili kullandırılırken ve kullandırmış sayılabilmek için, hafta tatilinin bölük pörçük değil bütünlük içinde verilmesi gerekir. Kesintili yani bölümler halinde verilen süre, adına hafta tatili

²⁸³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.327.

²⁸⁴ Süzek, S. (2006), s. 641.

²⁸⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.329.

denilse de gerçek ve yasal bir hafta tatili olarak algılanmaz ve tatilin verilmediği sonucuna götürür ve işvereni bu tutumunun karşılığı ile baş başa bırakır²⁸⁶. Hafta tatilinin toplu olarak, başka bir anlatımla birleştirilerek kullanılması, örneğin iki haftalık iznin toplam kırk sekiz saat olarak kullanılması kanuna aykırıdır²⁸⁷.

Hafta tatilinin diğer yasal tatil günleriyle çakışması halinde (aksine bir yasal veya sözleşmesel bir kural yoksa) işçiye iki ayrı tatil günü ödemesi yapılmaz. Ancak bunun yasal istinası olarak yıllık izin sırasına rastlayan hafta tatili günleri için ayrıca tatil günü ücreti ödenir²⁸⁸.

Hafta tatili ücreti çalışanın bir günlük yevmiyesi tutarı kadardır. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçiye hafta tatili ücreti işçinin o hafta içinde elde ettiği yüzde ücretlerinin çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunan ücrettir²⁸⁹. Uygulamada mevzuata aykırı olmasına karşın işçinin hafta tatili günü de çalıştırıldığı görülmektedir. Bu çalışma sonucu %50 zamlı ücret ödenmesi gerekir²⁹⁰. Bir diğer deyişle işçiye toplam iki buçuk gündelik ücret ödenmesi gerekir. Buna karşılık maktu (aylık) ücretle çalışan işçiye hafta tatili ücreti zaten ücretin içinde ödendiği için sadece bir buçuk günlük ücret tahakkuku yapılır²⁹¹.

4.2.2.2. Uzaktan Çalışmada Hafta Tatili Hakkının Kullanılması

Uzaktan çalışmaya dayalı işler yönünden hafta tatili dikkate alındığında, işverenin işyerinde iş görme ediminin ifa edildiği işlerle büyük oranda örtüştüğünden bahsedebilir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu 63. maddede işçinin haftanın altı günü çalışması halinde hak kazandığı ve bir tam günü için verilmesi gereken dinlenme süresi yönünden işçinin iş görme edimini işyerinde ya da bir başka yerde yahut evde görmesinde bir fark bulunmamaktadır. Haftanın altı günü işverenin iş organizasyonu içinde iş görme edimini, günde bir saat bile ifa etmesi yeterli olup, haftada bir gün iş görme ediminden arı kalmaya hak kazanacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 2. fıkrada iş sözleşmesinde yer alması gereken işin süresine ait düzenleme zorunluluğu kapsamında ayrıca belirtilmesine ise gerek yoktur. Çünkü bu zorunluluk 4857 sayılı İş Kanunu 63. maddede emredici olarak düzenlenmiştir ve işçinin iş görme edimini

²⁸⁶ Akyiğit, E. (2021), s 425.

²⁸⁷ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 460.

²⁸⁸ Akyiğit, E. (2021), s 416.

²⁸⁹ Kaplan, E.T.S. (2020), s.406.

²⁹⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.331.

²⁹¹ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.793.

her ne şekilde yapmış olursa olsun işyerinde çalışmasına bağlı olmaksızın elde edeceği bir dinlenme hakkıdır. Yine burada önemle belirtilmesi gerekir ki işveren ile uzaktan çalışan arasındaki iletişim genel olarak teknolojik iletişim araçları ile yapılmakta olduğundan hafta tatilinde işçinin ulaşılama hakkı da gözetilerek hafta tatilinde uzaktan çalışan ile işveren arasındaki bağın kesilmesi ile ancak bu dinlenmenin amacına uygun olarak sağlanacağı kanaatindeyiz.

4.2.3. Genel Tatiller

4.2.3.1. Genel Olarak Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu 47. maddeye göre “Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günleri olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücretleri ödenir”. Görüldüğü gibi, işçi tatil günlerinde çalışırsa bir iş karşılığı olmaksızın yasa gereği hak kazandığı bir günlük ücretine ek olarak o güne ait çalışmasının karşılığı olan ücrete yani toplam olarak iki günlük ücrete hak kazanacaktır²⁹². Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri, hafta tatili ücretlerinde olduğu gibi işçinin asıl (çıplak) ücreti üzerinden hesaplanır²⁹³. Maktu aylıkla çalışan işçilerin tatil ücretleri aylıklarına dâhil bulunduğu için, bunlara ayrıca hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödenmez²⁹⁴. Aylık ücretli işçiler, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışırlarsa, çalıştığı gün için ayrıca bir günlük ücret ödenir. Aylıklı işçinin bir günlük ücreti, aylık ücretinin otuzda biridir²⁹⁵.

İşçinin Ulusal Bayram ve genel tatillerdeki çalışması karşılığında ücret yerine serbest zaman verilmesi mümkün değildir. İşçinin Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması için serbest zaman talep etmiş olması bunu hukuka uygun hale getirmez ve işçinin ücret hakkını ortadan kaldırmaz²⁹⁶.

İşçi rıza göstermiş olsa dahi hafta tatili sayılan bir günde çalışması kanun dışıdır ancak rıza gösterdiği takdirde Ulusal Bayram ve genel tatil günü sayılan

²⁹² Süzek, S. (2021) s. 864.

²⁹³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, (2020), s.335.

²⁹⁴ Narmanlıoğlu, Ü. (1998), s. 537.

²⁹⁵ Kaplan, E.T.S. (2020), s.409.

²⁹⁶ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 465.

günlerde çalışması kanun dışı değildir²⁹⁷.

4.2.3.2. Uzaktan Çalışmada Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Hakkının Kullanılması

Uzaktan çalışmaya dayalı işler ile tipik işyerinde iş görme ediminin ifa edildiği çalışmalar arasında genel tatillerde dinlenme hakkının kullanılması yönünden bir farklılık bulunmamaktadır. Yine Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işyerinden uzakta da çalışsa ücrete hak kazanma bakımından 4857 sayılı İş Kanunu'nun genel tatil ücretini düzenleyen 47. maddesi uygulanacaktır. Başka bir anlatımla uzaktan çalışan genel tatil günlerinde bir saat çalışması halinde bir genel tatil ücretine hak kazanacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken bir başka husus, yukarıdaki diğer dinlenme sürelerinde de değinildiği üzere uzaktan çalışanın işyeri dışında iş görme edimini ifa etmesi nedeniyle işveren tarafından iletişimin sağlandığı teknolojik iletişim araçları kullanılarak uzaktan çalışan işçinin ulaşılama hakkının gözetilmesinin gerekliliğidir. Bu şekilde kanunun genel tatil günleri için amaca uygun olarak çalışanın sosyal yaşamını kaliteli sürdürmesi, yine tam olarak dinlenme imkânına kavuşabilecektir. Kanaatimizce işveren tarafından teknolojik iletişim araçları yoluyla kurulan ve iş görme edimine dair rapor talebi, izahat ve benzeri taleplerin iş süresinden sayılması, genel tatil gününde yapılan bu işler nedeniyle uzaktan çalışana genel tatillerde çalıştığı kabul edilerek ücret alacağının oluşması yerinde olacaktır.

²⁹⁷ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 463.

BÖLÜM 5: UZAKTAN ÇALIŞMANIN SONA ERMESİ VE SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

5.1. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Sona Erme Sebepleri

5.1.1. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Süresinin Sona Ermesi

Uzaktan çalışma sözleşmesinin düzenlendiği 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde uzaktan çalışmanın niteliği gereği belirsiz süreli olabileceği gibi 11. maddedeki objektif sebepleri taşıması halinde belirli süreli olarak da yapılabilir. Bu durumda uzaktan çalışma sözleşmesi belirli bir süre içinde yapılmıştır ve sürenin sonunda taraflar ayrıca süreyi uzatmayı tercih etmedikleri ya da belirli süreli iş sözleşmesini belirsiz süreli hale getirmediikleri takdirde süre sonunda kendiliğinden ortadan kalkacaktır.

Belirli süreli iş akdinin süresinin sonunda sözleşmeyi açık olarak yenilemez, buna karşılık işçi çalışmaya, işveren de çalıştırmayı sürdürürse, diğer deyişle örtülü olarak devam ettirirse TBK madde 430/2 uyarınca belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür²⁹⁸. Kural olarak sürenin bitimi öncesinde akdin sona ereceğine dair bir bildirim gerek bulunmamaktadır. Ancak taraflar bu yönde aksi bir hususu kararlaştırabilirler²⁹⁹. Sözleşme yapma hakkı ve serbestisinin suiistimali bazen de tarafların belirli süreli akitlerde süreyi çok uzun kararlaştırmaları halinde ortaya çıkar. Kişilik haklarını zedeleyici nitelik arz eden böyle durumlarda kanun koyucu TBK m. 430/II ile işçiye akdi feshetme yetkisi verilmiştir. Bu maddeye göre bir iş sözleşmesi, on seneden fazla süre ile yapılmış ise taraflardan her biri akdi on sene sonra ve altı aylık fesih öneline uymak koşuluyla feshedebilir. Fesih bu süreyi takip eden aybaşında sonuç doğuracaktır (TBK m 430/I)³⁰⁰.

Taraflar uzaktan çalışma sözleşmesi yönünden belirli bir süre kararlaştırıp, diğer dönemlerde tipik iş sözleşmesi üzerinden çalışmaya devam edebileceğine dair düzenlemeler yönünden kanaatimizce 6098 sayılı TBK madde 26'da düzenlenen sözleşme özgürlüğüne göre taraflar sözleşme içeriğinin kanunun öngördüğü sınırlar içerisinde belirleyebileceklerinden taraflar yapacakları bir hizmet sözleşmesinde

²⁹⁸ Süzek, S. (2021) s. 536.

²⁹⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.178.

³⁰⁰ Kaplan, E.T.S. (2020), s.259.

çalışma döneminin bir kısmını (belirli bir dönemini) uzaktan çalışma olarak belirlemelerinde bir engel bulunmamaktadır.

Bu durumda taraflar arasında yapılacak sözleşme her ne kadar şekil şartına tabi olmasa bile uzaktan çalışma sözleşmesine dair dönemin ve 4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 5. fıkraya göre sözleşme içeriğinde bulunması gerekli hususları ihtiva eder unsurları içerir yazılı bir sözleşmenin varlığı gerekecektir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesinde belirtilen prosedüre gidilmesine gerek olmaksızın taraflar arasında iş sözleşmesinin belirli bir döneminin süresi belirli olarak uzaktan çalışma olarak kararlaştırabileceklerdir. Bu durumda sözleşme ile belirlenen süre sonunda (4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirtilen objektif neden belirtilerek) iş sözleşmesi başka bir iş sözleşmesi niteliğinde devam edebilecek uzaktan çalışma yönünden ise sürenin sonunda kendiliğinden son bulacaktır. Ancak burada izah edildiği üzere iş sözleşmesinin sona ermesinden değil uzaktan çalışma sözleşmesinin diğer bir iş sözleşmesi türüne geçişi söz konusu olacaktır.

5.1.2. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Tarafların Anlaşması İle Sona Ermesi

Uzaktan çalışma sözleşmesi de sözleşmeler gibi tarafların anlaşmasıyla her zaman ortadan kaldırılabilir. Bu sözleşme yapma özgürlüğü kapsamında sözleşmenin içeriğini değiştirme özgürlüğünde olduğu gibi ortadan kaldırmakta da taraflar özgürdürler. İş akdini sona erdiren anlaşma açık olabileceği gibi örtülü de olabilir. Tarafların anlaşmasıyla iş akdinin sona erdirilmesi bir fesih sayılmaz. Çünkü fesih, tek taraflı irade beyanıyla sözleşmeyi sona erdiren bir bozucu yenilik doğuran haktır³⁰¹. Bu sözleşmeye son vermek biçimindeki sözleşme özgürlüğünün İş Hukukunda da uygulanma alanı bulan bir görünümüdür. Buna ikale veya sözleşmeye son veren anlaşma adının verildiği de görülür. Bu sözleşme sistemimizde açıkça hiçbir yasada düzenlenmiş değildir ama sözleşme özgürlüğünün sözleşmeye son verebilme özgürlüğü diye anılacak alt dalında kendisine yer bulduğunu söylemek mümkündür³⁰².

Sözleşmenin tarafları sona erdirme konusunda anlaştıklarına göre, belirli süreli akitlerde sürenin sonuna kadar beklenilmediği için veya belirsiz süreli

³⁰¹ Süzek, S. (2021) s. 533.

³⁰² Akyiğit, E. (2021), s 229.

akitlerde bildirim sürelerine uyulmadığı için taraflardan birinin diğerinden herhangi bir tazminat istemesi söz konusu olamaz³⁰³.

Uzaktan çalışma yönünden de genel hükümler ve esaslar geçerli olmakla birlikte uzaktan çalışma sözleşmesinin taraflar arasında anlaşarak ortadan kaldırılma ve akabinde sözleşmenin tipik iş sözleşmesi veya diğer bir sözleşme tipinde devam etmesine dair bir engel bulunmamaktadır. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesinde belirtilen prosedür bir yöntem belirlemekle birlikte 14. maddede belirtilen prosedür haricinde taraflar arasında anlaşarak uzaktan çalışmadan diğer bir çalışma biçimine geçilebilecek, bu yolla uzaktan çalışma sözleşmesi bir anlamda tür değiştirilerek yeni çalışma biçiminde varlığını sürdürecektir.

5.1.3. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Feshi İle Sona Ermesi

Fesih, sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeleri ileriye etkili olarak sona erdiren yenilik doğuran bir haktır³⁰⁴. İş sözleşmesi işçi veya işverenin tek taraflı bir irade beyanı ile sona erdirilebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına fesih bildirimini denir. Borçlar Kanununda olduğu gibi İş Kanununa göre de belirsiz süreli sözleşmelerde taraflardan biri öteki tarafa bir süre vererek fesih bildiriminde bulunabileceği gibi, belirsiz veya belirli süreli sözleşmelerde haklı bir nedenin varlığı halinde süre vermeksizin derhal fesih bildiriminde de bulunabilir³⁰⁵.

Fesih beyanı yenilik doğuran bir irade açıklaması olduğundan, bu beyanın hukuki neticeler doğurabilmesi için karşı tarafa ulaşması gerekir. Ayrıca karşı tarafa ulaşması anından itibaren, bildirim süreleri işlemeye başlar. Bildirimin karşı tarafın hâkimiyet sahasına ulaşması için gereken her şey yapılmışsa geçerli bir fesih bildirimini söz konusu olur³⁰⁶. Fesih bildirimini bozucu yenilik doğuran hak olup varmakla sonuçlarını doğurduğundan bildirim açık, anlaşılır ve şarta bağlı olmaması gerekir³⁰⁷. Karşı tarafa ulaşma durumunda, bir fesih bildiriminde geri dönülme ancak tarafların anlaşması ile mümkün olabilecektir³⁰⁸.

Taraflardan birinin davranışından onun sözleşme ilişkisine son verdiği

³⁰³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.175.

³⁰⁴ Kalkan, A. (2018), *İş Sözleşmesinde Fesih Halleri*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1 s. 287.

³⁰⁵ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), s.476.

³⁰⁶ Kaplan, E.T.S. (2020), s.264.

³⁰⁷ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 556.

³⁰⁸ Kaplan, E.T.S. (2020), s.265.

anlaşıyor ise bu durumda da fesih gerçekleşmiş sayılır. İşçinin işverene herhangi bir bilgi vermeksizin başka bir işyerinde çalışmaya başlaması veya işverenin kapıdaki görevlilere işçiyi içeri sokmamaları yolunda talimat vermesi ya da işçinin işyerine giriş kartının iptal edilmesi örtülü (zımni) feshe örnek olarak verilebilir³⁰⁹.

Uzaktan çalışmada ise fesih bildirimini yönünden dikkat çeken husus ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 5. fıkrasında yer alan ve iş sözleşmesinde belirtilmesi gereken unsurlar arasında sayılan işverenin işçiyle iletişim kurmasına dair hükümlerin fesih yönündeki etkisi irdelenmelidir. Zira taraflar uzaktan çalışma sözleşmesinde aralarındaki iletişimin kurulmasına dair şartları iş sözleşmesine zorunlu olarak taşımak durumundadır. Bu kapsamda olağan olan taraflardan birinin sözleşmede belirtilen iletişim araçları üzerinden bu fesih bildirimini yapılmasıdır. Ancak taraflardan biri sözleşmede belirtilen iletişim araçları dışında bir usulde bu fesih bildirimini yapılması durumunda fesih bildirimini geçerli olup olmadığı, hüküm ifade edip etmediğidir.

Kanaatimizce taraflar aralarında 14. maddenin 5. fıkrasına göre düzenledikleri iletişim kurma yöntemi dışında bir yol ile fesih bildirimini yapmasında bir engel bulunmamaktadır. Zira fesih bildirimini bozucu yenilik doğuran hak olarak karşı tarafın hâkimiyet alanına girmesi ile sonuç doğuracağından, burada önemli olan karşı tarafın hâkimiyet alanına ulaşması olup ulaşma aracı bir önem taşımayacaktır. Bozucu yenilik doğuran bu hakkı kullanan taraf, fesih bildirimini karşı tarafın hâkimiyet alanına ulaştırdığına dair ispat yükümünü yerine getirmesi yeterli olacaktır.

5.1.4. Taraflardan Birinin Ölümü Üzerine Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Sona Ermesi

Tarafların ölümü Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş Kanununda ise düzenleme yapılmamıştır. Türk Borçlar Kanunu'nda tarafların ölümüne ilişkin düzenlemeler olan madde 440 ile 441 hükmü İsviçre Borçlar Kanunu'nun 338a ve 339. Madde hükümleri dikkate alınarak yapılmıştır³¹⁰.

³⁰⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.179.

³¹⁰ Gül, H. (2018), *İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Ermesi*, İstanbul Barosu Dergisi, C. 92, S. 4, s. 194.

5.1.4.1. İşçinin Ölümü

İş sözleşmesinin işçinin şahsı ve nitelikleri dikkate alınarak yapıldığından, işçinin ölümü ile akit sona erer (TBK. M. 440)³¹¹. İşçinin ölümü halinde iş görme borcu mirasçılara geçmeyeceğinden işverenin bu yönde talep hakkı da kalmayacaktır. Ayrıca belirli süreli bir iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce ölümle sona ermesi halinde ilişkin olarak ceza koşulu konulamaz³¹².

5.1.4.2. İşverenin Ölümü

İşverenin ölümü halinde iş sözleşmesi sona ermez; işverenin yerini mirasçuları alır. Ancak iş akdi ağırlıklı olarak işverenin şahsi niteliği dikkate alınarak oluşturulmuş ise onun ölümüyle kendiliğinden ortadan kalkar (TBK m. 441)³¹³. Ancak akdin süresinden önce sona ermesi halinde işçi zarara uğrarsa hakkaniyet kaidelerine uygun olarak bunun tazminini mirasçılardan isteyebilir (TBK m. 441/2). Bu tazminat, akdin feshedildiği halde işçiye ödenen tazminat kadar olmaz³¹⁴.

5.2. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları

5.2.1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin gerek fesih ile gerekse de fesih dışındaki diğer son bulmalara 4857 sayılı İş Kanunu ile iş sözleşmesinin işçinin vefatı ile sona ermesi halinde bu kanun dışında 6098 sayılı TBK madde 440/2 ile sağ kalan eş ile ergin olmayan çocuklarına tazminat ödenmesi gibi çeşitli hukuki sonuçlar bağlanmıştır. İş sözleşmesinin son bulması ile sadece sözleşme ortadan kalkmamakta, belirli koşulların oluşması halinde (belirsiz süreli sözleşmelerde ihbar öneli verilmemesi ya da haklı nedene dayalı işçi tarafından yapılan fesih yahut haklı nedene dayanmaksızın işveren tarafından yapılan fesihler gibi) işçi ya da işveren (işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı nedene dayanmaksızın önelsiz feshi durumunda işverenin ihbar tazminatına hak kazanması gibi) tazminata hak kazanabilmekte, iş

³¹¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.177.

³¹² Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 539.

³¹³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.177.

³¹⁴ Kaplan, E.T.S. (2020), s.260.

güvencesinin uygulandığı işyerlerinde işçinin işe iade davası açma imkânı kazanması gibi bir takım haklar ortaya çıkmaktadır. Yine yıllık izin hakkı 4857 sayılı İş Kanunu 59. maddede yer aldığı üzere iş akdinin sona ermesi ile birlikte bu hak izin ücretine dönüşerek muacceliyet yine fesih tarihinde oluşmaktadır.

Uzaktan çalışmada ise tipik iş sözleşmelerinde yer almayan işveren tarafından sağlanan ekipmanların iadesi, işçi bünyesinde bulunan verilerin Uzaktan Çalışma Yönetmeliği 11. Maddesinde düzenlenen ve iş sözleşmesinin tanımı yapılmış olan verilerin korunması ve paylaşımına dair işletme kurallarının bir gereği ve sonucu olarak bu koruma tedbirlerine uygun biçimde verilerin iadesine dönük işlemlerin yapılması gerekmektedir.

Taraflar uzaktan çalışma sözleşmesi ile uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili tanımlanmış düzenlemeler Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 6. Maddesinde taraflar arasındaki sözleşme ile maliyetlerin karşılanma usulünün belirlenebileceği düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin bir parçası olarak taraflar uzaktan çalışma sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte bu düzenlemeye dair masrafların işveren tarafından yapılmış olması durumunda mekâna dair düzenlemelerin iade imkanının bulunması halinde bunun iadesi, iadesinin mümkün olmaması ve uzaktan çalışanın daha sonra yararlanma imkanının bulunması ve talebi halinde düzenleme masrafları kadar bir tutarın işverene iadesinin de uzaktan çalışma sözleşmesi ile düzenlenebileceği, bu düzenleme kapsamında iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte bu masraf tutarında bedelin iadesinin de mümkün olabileceği kanaatindeyiz.

Aşağıda ise yukarıda izah edilen iş sözleşmesinin sona ermesi sonrası ortaya çıkan hususlar dışında, en çok uyuşmazlığın görüldüğü kıdem ve ihbar tazminatı hakkı ile işe iade hakkını içerir iş güvencesi irdelenmiştir.

5.2.2. Kıdem Tazminatı Hakkı

Türk çalışma yaşamına ilk defa 3008 sayılı ve 1936 tarihli İş Kanunu ile hukuk sistemimize giren ve daha sonraki iş yasalarında da yer alan kıdem tazminatı 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda yer verilmemiştir. Bunun nedeni, yasanın geçici maddesinde kıdem tazminatı fonunun kurulacağını öngörülmesidir (İş Kanunu geçici m. 6).

“Yine aynı maddede, kıdem tazminatı fonuna ilişkin yasanın yürürlüğe

gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümleri uygulanacaktır”.

Bu bakımdandır ki 1475 sayılı İş Kanunu'nun tüm hükümleri yürürlükten kaldırılırken, “Kıdem tazminatı” başlıklı 14. maddesi hariç tutulmuştur³¹⁵. Kıdem tazminatı hakkı yukarıda izah edildiği üzere mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğünü sürdüren 14. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre kıdem tazminatı hakkına kavuşabilmek için işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi dışında kalan fesihlerde, işçi tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi kapsamındaki derhal fesih hakkının kullanılmasıyla, zorunlu askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılma halinde, yaşlılık aylığı bağlanması için ya da yaş hariç 506 sayılı Kanun'un geçici 81. maddesinde belirtilen yaş hariç diğer yaşlılık aylığı alma koşulunu taşıma ve bu nedene dayalı olarak yapılacak fesihler, bayan çalışanın evlilikten itibaren bir yıllık süre içinde, işçinin ölümü halinde işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır.

Kıdem tazminatı hakkına işçinin hak kazanması yönünden kanunda ihbar tazminatında olduğu üzere iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının bir anlamı bulunmamakta, belirli süreli iş sözleşmesinin süre sonunda kendiliğinden ortadan kalkması hariç olmak üzere yukarıda belirtilen fesih sebeplerinin bulunması halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir.

Kıdem tazminatına işçinin hak kazanması için fesih sebepleri dışında diğer bazı koşulların da oluşması gerekir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için her şeyden önce iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işyerinde asgari bir yıllık kıdeminin bulunması zorunludur. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır” denilmektedir.³¹⁶ İşçinin kıdem tazminatı hesaplamasında göz önünde tutulacak süresinin başlangıcı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında belirtildiği gibi işçinin işe başladığı tarihtir. Başka bir deyimle bu konuda iş akdinin yapıldığı tarih değil işçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih kıdem süresinin başlangıcını oluşturur³¹⁷. İşçinin kıdem süresinin sonu ise iş sözleşmesinin sona erdiği zamandır. Bu nedenle bildirimli fesihlerde bildirim süresinin bittiği tarih, haklı nedenle derhal fesihlerde ise fesih bildirim yapıldığı tarih kıdem süresinin

³¹⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.252.

³¹⁶ Süzek, S. (2021) s. 755.

³¹⁷ Süzek, S. (2021) s. 773.

sonudur³¹⁸.

Kıdem tazminatı mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğünü sürdüren 14/9 maddesine göre işçinin son ücreti üzerinden hesaplanacaktır. Yine aynı maddenin 11. fıkrasına göre kıdem tazminatı hesabında çıplak ücret yanında işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün ve kanundan doğan menfaatler de eklenecektir. Bir ödemenin giydirilmiş ücret hesabına dâhil edilmesi için düzenlilik arz eden bir ödeme olması yeterlidir³¹⁹. Ancak kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak ücret yönünden aynı kanun maddesinde üst sınırlama getirilerek en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği belirtilmiştir. İşte bu en çok miktara kıdem tazminatı tavanı denir³²⁰. Kıdem tazminatı bir para borcu niteliği taşır ve kural olarak hizmet sözleşmesinin son bulunduğu tarihte ödenmesi zorunludur³²¹.

Uzaktan çalışma da aynı hükümler geçerli olmakla birlikte uzaktan çalışmanın niteliğinden kaynaklanan bazı hususlarda uzaktan çalışanın kıdem tazminatı hakkının ayrıca bir irdelenmesi gerekebilir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 13. maddesi 1. fıkrasına göre uzaktan çalışmanın yapılmasının yasak olduğu tehlikeli kimyasal maddeler ya da radyoaktif maddelerle çalışma ya da bunların işlenmesi yasaklanmış iken işveren tarafından uzaktan çalışanın bu yönde çalışmaya zorlanması uzaktan çalışan yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-f maddesine göre çalışma şartlarının uygulanmaması olarak nitelendirilerek kanaatimizce haklı nedenle fesih sebebi oluşturur. Bu fesih hakkının kullanılması ise kıdem tazminatı ödemeyi gerektirecektir.

Yine Uzaktan Çalışma Yönetmeliği 14. maddeye göre her ne kadar uzaktan çalışmaya geçiş ya da uzaktan çalışanın işyerinde çalışmaya geçişi yönünden işçinin talebinin işveren tarafından değerlendirmeye tabi tutularak işverenin belirlediği kıstaslara tabi olarak işveren tarafından kabulüne bağlı ise de kanaatimizce bu hakkın işveren tarafından kullanılmasında TMK madde 2 gereği herkes, haklarını kullanırken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olup, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumayacağı gözetilerek işveren tarafından bu hakkın açıkça kötüye kullanıldığının ispatlanması halinde uzaktan çalışan 4857 sayılı İş

³¹⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.266.

³¹⁹ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 774.

³²⁰ Akyiğit, E. (2021), s 365.

³²¹ Akyiğit, E. (2021), s 369.

Kanunu'nun 24/II maddesine göre işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerler nedeni kapsamında iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilecek ve bunun sonucunda kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

5.2.3. *İhbar Tazminatı Hakkı*

İş sözleşmesinin feshin ihbarı suretiyle sona ermesi belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin bir müessesedir. Belirsiz süreli olmak koşuluyla, iş sözleşmesinin tam veya kısmi süreli olması önemli değildir. Buna karşılık belirli süreli iş sözleşmesinin bu yolla sona erdirilmesi mümkün değildir³²². İş sözleşmesinin fesih bildirim yoluyla sona erdirilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun süreli fesih başlıklı 17. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile sınırlı olarak haklı nedene dayanmaksızın fesih yapılması için hizmet süresine göre 17. maddede belirtilen süreler uygun olarak bildirim yapılması gerektir. Bu süre toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. İstisnai olarak, taraflardan her biri iş sözleşmesinin on seneden fazla süre ile yapılması halinde on sene geçtikten sonra altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir (TBK m. 430/III)³²³.

Fesheden taraf işçi ya da işveren olsun bu süreler uyması gerekir. Bu süreler iş gününe göre değil, takvim gününe göre hesaplanır. Taraflar hangi feshi ihbar süresine tabi olduğunun belirlenmesinde, feshin bildirildiği tarih esas alınır³²⁴. Fesih ihbarı için herhangi bir nedene dayanma zorunluluğu yoktur³²⁵. Önellere (süreler) gün değil, hafta olarak tanınır ve bir hafta yedi gün olarak kabul edilir. Önele gereğince uyularak yapılmış bir fesihten söz edebilmek için ilgili önele tam ve gün olarak uyulması zorunludur. Önele hiç uyulmadığı gibi önelde bölünme, eksik önel verme hallerinde de ilgili önele gereğince uyulmadığı ortaya çıkar³²⁶.

Bildirim sürelerine uymayan işçi ve işveren bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır (İş Kanunu madde 17/IV). Bu tazminata uygulamada ihbar tazminatı denilmektedir³²⁷. İhbar tazminatı yasadaki zarar koşuluna bağlı tutulmaksızın kesin ve götürü bir biçimde saptanmıştır. Bu nedenle iş sözleşmesinin bildirim sürelerine uymadan fesheden kişi karşı taraf bundan herhangi

³²² Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 555.

³²³ Kaplan, E.T.S. (2020), s.267.

³²⁴ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 557

³²⁵ Tunçoğmağ, K. ve Centel, T., (2005), s. 188.

³²⁶ Akyiğit, E. (2021), s 240.

³²⁷ Kaplan, E.T.S. (2020), s.274.

bir zarar görmese dahi ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olur³²⁸. İhbar tazminatı için işçinin fesih tarihindeki brüt ücreti gözetilir ve İş Kanunu'nun 17. maddesinin son fıkrası gereği temel ücrete ek olarak para yahut para ile ölçülmesi mümkün akit ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulmak suretiyle belirlenir. Diğer bir deyişle ihbar tazminatı geniş anlamda ücret üzerinden hesaplanır³²⁹.

Uzaktan çalışma sözleşmesinin de belirsiz süreli olması ve haklı nedene dayalı bir fesih gerekçesine dayanılmaması halinde 4857 sayılı İş Kanunu 17. maddede yer alan çalışma sürelerine uygun olarak fesih yapmak isteyen tarafın diğer tarafa bildirim önelinde bulunması gerekmektedir. Bu bildirim yöntemi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 5. fıkrasında sözleşmede yer alması gereken iletişim araçlarından biri ile yapılabileceği gibi diğer tarafın hâkimiyet alanına ulaşması koşuluyla başka bir yöntemle de yapılması mümkündür. Başka bir anlatımla 14. madde 5. fıkra gereği taraflar arasında düzenlenen uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alması şart olan işçi işveren arasındaki iletişim kurma imkânları ile sınırlı değildir.

Yine işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 6. fıkrasına göre uzaktan çalışan işçiler, esaslı sebep bulunmadıkça sadece iş akdinin niteliğinden ötürü emsal işçiden farklı işleme tutulamayacağından, işveren işyerindeki işçilerine önel süresini 17. maddede belirtilen sürelerin üzerinde belirlemesi halinde uzaktan çalışan işçiye de işyerinde çalışan işçiye sağlanan önel süresinin tanınması gerekmektedir. Aksi takdirde 14. madde 6. fıkraya aykırı davranmış olacağından eksik önel süresi vermiş sayılacak ve ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır.

5.2.4. İş Güvencesi Hükümlerinden Faydalanma Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu iş güvencesi sistemini getirmiş, iş güvencesinin kapsamına giren hukuki ilişkiler açısından fesih serbestisi ilkesi kaldırılmış, süreli fesih hakkının doğumu yasada belirtilen geçerli nedenlerin varlığına bağlanmış, bu nedenleri ispat yükümü işverene yüklemiş, söz konusu nedenler gerçekleşmemişse işçinin iş iadesini veya özel bir tazminatın (iş güvencesi tazminatı) ve boşa geçen sürelerle ilişkin olarak işçinin en çok dört aya kadar ücretinin ödenmesini öngörmüştür. İş güvencesi sisteminin amacı, keyfi işe son vermelerin

³²⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.186.

³²⁹ Süzek, S. (2021) s. 557.

engellenmesidir³³⁰. Buna karşılık, iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kalan işçiler bakımından fesih serbestisi çerçevesinde sürekli fesihlere ilişkin esaslar geçerlidir³³¹. Yine belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan veya işten kendisi ayrılan işçi madde hükmünün dışında kalmaktadır³³². İşe iade davası işverenin fesih işlemine karşı açılır. İş sözleşmesinin, ne sebeple olursa olsun işçi tarafından feshedilmesi işe iade davası açma hakkı vermez. Kuşkusuz istifa görünümü verilmiş işveren fesihleri bunun dışındadır³³³.

İş güvencesinin kapsamı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdeme sahip işçi olmalı, işçinin iş sözleşmesi belirsiz süreli olmalıdır. Yine aynı maddenin son fıkrasına göre işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ile yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmıştır.

Hukuk sistemimizde iş güvencesinin kapsamına giren iş ilişkilerinde, süreli fesih hakkının doğumu, geçerli diğer deyişle “işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından” ya da “işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan” nedenlere dayandırılmış (İK 18/1) ve bunu ispat yükü de kural olarak işverene yüklenmiştir (İK 20/2)³³⁴. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler her ne kadar soyut bir kavram olarak mevzuatta yer almakla birlikte Yargıtay tarafından bu boşluk zengin bir içtihatla doldurulmuş ve somutlaştırılmıştır. Bu kapsamda Yargıtay'ın işletme gerekleri ile fesih ve işletmesel karar bakımından uyguladığı kötü niyet ve tutarlılık denetimleri ile işçinin yeterince korunması mümkün hale gelmiştir³³⁵. İş Kanunu 18. maddede belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işverence feshedilmesi hali için 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde belirlendiği üzere, geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir³³⁶. Geçerli nedenlerin neler olabileceği madde 18'de sınırlayıcı olarak belirlenmiştir³³⁷. İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen geçerli nedenler 25. maddede sayılan haklı neden derecesine ulaşmayan, o ölçüde ağır olmayan nedenler olup, süreli fesih bildirimine hak

³³⁰ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 594.

³³¹ Süzek, S. (2021) s. 569.

³³² Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.201.

³³³ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 593.

³³⁴ Süzek, S. (2021) s. 573.

³³⁵ Kar, B. (2009) *İş Güvencesi ve Uygulaması*, 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, s. 611.

³³⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), s.201.

³³⁷ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), s. 594.

kazandırırılar³³⁸.

İş Kanunu'nun 19. maddesinde geçerli nedene dayalı fesih yönünden şekil ve usul düzenlenmiştir. Buna göre işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. 19. maddenin 2. fıkrasında ise hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin davranışı veya verimi ile ilgilin nedenlerle feshedilemeyeceği düzenlenmiştir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispat yükümü işverendedir. Ancak işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlü olacaktır (İK madde 20/2). İşveren tarafından belirsiz süreli iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde, geçerli nedenin bulunduğu ispat yükünün işverene ait olduğuna dair düzenleme, 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile de uyumludur (m. 9/2a)³³⁹. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi çerçevesi içinde kalınarak 19. maddeye uygun olmaksızın yapılan bir fesih geçersiz bir fesihtir. Geçersiz feshin mahkemede yapılacak yargılama sonucu tespit edilmesi halinde ise 4857 sayılı İş Kanunu 21. maddede yer alan prosedürler kapsamında işçinin işe iade için başvurması ile beraber işe iade davasının görüldüğü mahkeme tarafından işe iade kararı ile tespit ettiği dört aya kadar olan dönem için boşta geçen süre ücret ve diğer kazanımlara işçi hak kazanacaktır. İşveren tarafından yine 21. maddede yer alan bir aylık süre içinde işe başlatılmaması halinde ise yine mahkeme tarafından işe iade davasında tespit edilmiş tutarda işe başlatmama tazminatına hak kazanacaktır.

Uzaktan çalışanlar da yasada belirtilen şartları taşımaları halinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaklardır. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu madde 18'de otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri demek ile birlikte burada kanaatimizce kastedilen işverenin iş organizasyonu kapsamında kalma olarak bu kriter dikkate alınmalıdır. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesinde, işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlamak suretiyle maddi olmayan iş organizasyonunu işyerinin bir unsuru saymak suretiyle işverenin fiili işyeri dışında çalışan işçileri de bu kapsamda kabul etmiştir.

İşverenin işçinin eksiklikleri ya da bazı tutum ve hareketleri nedeniyle sözleşmeyi fesih ihtimali gündeme geldiğinde bu durumun çözümü için uzaktan çalışmaya geçiş yöntemi uygulanabilecektir. Özellikle işçinin sağlık durumundan

³³⁸ Süzek, S. (2021), s. 573.

³³⁹ Kaplan, E.T.S. (2020), s.300.

kaynaklanan fiziksel eksikliği nedeniyle fesihten önce uzaktan çalışmaya geçiş ile iş sözleşmesinin devamlılığı sağlanabilecektir³⁴⁰. Bu kapsamda uzaktan çalışma sözleşmesi feshin son çare ilkesinin uygulanması için yeni bir imkân yarattığından bahsedilebilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki uzaktan çalışmaya geçiş bir cezalandırma aracı olarak kullanılmamalıdır³⁴¹. Uzaktan çalışanın işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu 18. madde kapsamında 19. maddeye uygun şekilde savunmasının alınması ya da iş sözleşmesinin yazılı olarak sona erdirilmesi yönünden ise kanaatimizce 14. maddenin 5. fıkrasında düzenlenen uzaktan çalışma sözleşmesi ile tarafların belirleyeceği iletişim usullerinin de uygulanabilmesi gerekir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, işe iade davasının açılması için 20. maddede yer alan işe iadesi açması için öncesinde arabulucuya başvurma süresinin tespiti yönünden bu iletişim araçları ile yapılan fesih bildirim, savunma vb. hususların yapıldığı tarihlerin güvenilir biçimde tespit edilebilir nitelikte olması gerektiği kanaatindeyiz.

Uzaktan çalışmada diğer iş güvencesi uygulamalarından farklı olarak uzaktan çalışmada işe davetin yine uzaktan çalışma sözleşmesine uygun olarak uzaktan çalışanın işe davet edilmesidir. Buradan anlaşılması gereken uzaktan çalışanın fiilen işyerinde işe başlaması olarak düşünülmemelidir. İşveren tarafından yapılması gerekeninin işe başvurunun kabulü ile birlikte geçersiz fesih öncesinde taraflar arasındaki kararlaştırılmış iletişim vasıtalarının açılarak işverenin iş organizasyonu kapsamına dâhil edilmesi olarak anlaşılmalıdır. Buna göre işçi fesih anındaki konumunda ve ona eşdeğer nitelikteki işte başlaması önerilmelidir³⁴². Zira uzaktan çalışan geçersiz fesih öncesindeki konumu ve çalışma şartlarının korunması asıldır.

³⁴⁰ Aydınöz, G. (2014), s. 108.

³⁴¹ Bozkurt, D. (2021), *Türk İş Hukukunda Tele Çalışma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Antalya Bilim Üniversitesi, s. 53.

³⁴² Akyiğit, E. (2021), s. 320.

BÖLÜM 6: SONUÇ

Uzaktan çalışma ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihi sonrasında 06.05.2016 tarihinde 6715 sayılı Kanun'un ikinci maddesi ile 4857sayılı İş Kanunu 14. maddeye ilave edilerek düzenlenmiş ve mevzuatımıza girmiştir.

“4857 sayılı İş Kanunu 14. maddesi 4. fıkrada uzaktan çalışma işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirme esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan bir iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır.”

Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere klasik olarak iş ilişkisinin hayat bulduğu en önemli unsur olan ve iş ilişkisinin habitatını oluşturan klasik işyeri kavramı uzaktan çalışmada yer almamakta, işçi iş görme edimini işverenin denetim yetkisini doğrudan kullanamadığı ya da iletişim vasıtaları yoluyla kısıtlı olarak kullanabildiği işyeri dışında gerçekleştirmektedir. Başka bir anlatımla bu uzaktan çalışma biçiminde, işverenin iş organizasyonu kapsamındaki işçisinden beklediği tüm hizmetin işçi tarafından ve kural olarak bizzat yerine getirildiği ancak işçinin işyeri dışında evinde yada teknolojik iletişim araçlarına bağlı bir çalışma biçimi söz konusudur. Bu çalışma biçiminin işyeri dışında oluşması nedeniyle klasik işçi işveren ilişkisindeki hak ve yükümlülükler devam etmekle birlikte tarafların yükümlülüklerinin uzaktan çalışmanın oluşturduğu yeni koşulları dikkate almayı gerektirdiği bir çalışma biçimidir.

4857 sayılı İş Kanunu 14. maddede uzaktan çalışma ve işyerinde normal çalışmanın her ikisinin de varlığı halinde hangi çalışmanın dikkate alınması gerektiğine dair açık ve tanımlanmış bir ölçüt getirmemiştir. Ancak kanununun uzaktan çalışma tanımında iş görme ediminin evde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirme “esasına dayalı” olması gerektiğini belirterek kanaatimizce işçinin tüm çalışması içinde uzaktan çalışmanın ağırlıklı olması gerekmektedir. Bu ağırlığın yapılan iş yönünden ayırt edilmesi pratik olarak pek mümkün olmadığından tanımlamanın çalışma süresinin işyerinden ziyade işyeri dışında oluşması halinde yapılan çalışmanın uzaktan çalışma olarak nitelendirilmesi

gerektiği kanaatindeyiz.

Uzaktan çalışmaya dair 14. madde 5. fıkrada bağımlılık unsuruna dair iş sözleşmesinin kurulması sırasında da iş sözleşmesinde işin yapılma biçimi, iş süresi, işverenin işçiyle iletişim kurması gibi hükümlerin yer alması şart koşulmuş, bu şekilde kanun koyucu bu bağımlılık ilişkisinde işverenin emir ve talimat vermesine dair hususların kullanılma şeklini uzaktan çalışmada işin fiziki işyeri dışında görülecek olması nedeniyle ortaya çıkabilecek sorunları önceden önlemeye çalışmıştır.

Uzaktan çalışmayı düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 5. fıkrada her işin süresi ve yerinin iş sözleşmesinde yer alması gerekmektedir. Burada işçinin çalışma borcu zaman unsuru kapsamında düşünülerek, işçinin belirli bir sonucu meydana getirmesine bağlı olmaksızın, ifa etmesi olarak dikkate alınmalıdır. Her ne kadar uzaktan çalışma ilişkisinde işçi işverenin fiili işyerinde bulunmamakla birlikte iş organizasyonu içinde yapması gereken ve süreklilik arz eden iş görme borcunu belirtilen çalışma süresi içinde yerine getirmeyi üstlenmekte, bu şekilde tipik iş sözleşmelerindeki süreklilik arz eden iş görme borcunun yerine gelmesini sağlamakla birlikte bu sürekliliği somutlaştıran çalışma sürelerinin oluşmasını temin etmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 4. fıkrada uzaktan çalışmaya dair iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir. Kanaatimizce uzaktan çalışmaya dair iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması bir ispat koşulu olmayıp geçerlilik koşuludur. Uzaktan alışma sözleşmesinin süresi ne olursa olsun yazılı biçimde yapılması gerekmektedir birlikte yazılı şekle tabiiyet bakımından iş sözleşmesinin tam veya kısmi süreli, belirli yahut belirsiz süreli olması farksızdır. Bu yazılı sözleşmede işin tanımı, işin yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanacak iş araçları, ekipman ve bun araçların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel şartlarına ilişkin hükümler yer alması gerekmektedir.

Diğer tüm çalışma biçimlerinden farklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 5. fıkrada işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler getirilmesi zorunlu kılınmıştır. Zira işyeri ile uzaktan çalışan arasındaki mesafe nedeniyle işverenin doğrudan talimat verme imkânı bulunmamakla birlikte işçinin işverenin iş organizasyonu içinde çalışmasının yegne koşulu teknolojik iletişim araçlarının kullanılmasıdır. Zira evde hizmet sözleşmesi ile uzaktan çalışma arasındaki farklar bölümünde de belirtildiği üzere uzaktan çalışma

ilişkisi evde hizmet sözleşmesinden farklı olarak evde hizmet sözleşmesinde genelde mal ve hizmet üretimine odaklı çalışmaya dönük olup işveren ile iletişim zorunluluğu ve sıklığı görece olarak uzaktan çalışmada daha fazladır.

Günümüzde teknolojiye bağlı iletişim araçlarında çeşitlilik artmıştır. Telefonla iletişim yanında, elektronik posta, sosyal medya imkânları iletişimi sesli olarak sağlama yanında yazılı olarak yapılmasını sağlamakta, bunun da ötesinde evrak ve görüntü iletişimi ve paylaşımı imkânı sunmaktadır. İşverenin işyerinin işleyişini temin maksadıyla iş organizasyonunu sağlamakla yükümlü olup, işverenin uzaktan çalışma yapan işçisi ile birlikte sağlıklı bir iletişim kurma imkânı temin etmesi gerekir. Bu sayede emir ve talimatları düzenli, güvenli ve ihtiyacı karşılayacak süre içinde iletme imkânı sağlayacak, yine uzaktan çalışan işçisinin iş görme edimine dair bilgilendirmeleri aynı şekilde elde edecektir.

Tipik iş sözleşmesinden uzaktan çalışma sözleşmesine geçme veya uzaktan çalışma sözleşmesinden tipik ya da diğer tiplerdeki iş sözleşmelerine geçişe dair 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve özellikle 14. maddenin 4. fıkrası ve devamındaki fıkralarda bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesinde bu yönde bir düzenleme getirilmiştir. 14. maddenin 1. fıkrasına göre uzaktan çalışma sözleşmesine dönüş ya da bu sözleşmeden başka bir iş ilişkisine geçilebilmesi yönünden prosedüre bağlanmıştır. Aynı prosedür üzerinden uzaktan çalışma sözleşmesi ortadan kaldırılarak işyerinde çalışma yönünde iş sözleşmesi yeniden düzenlenebilecektir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği incelendiğinde işin bizzat uzaktan çalışanın tarafından yapılmasının gerekliliğini vurgulayan düzenlemeler bulunmaktadır. Yönetmeliğin 6. maddesinde uzaktan çalışanın uzaktan çalışacağı mekân ile ilgili düzenlemelerin iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanmasına dair düzenleme ile Yönetmeliğin 7. maddesinde uzaktan çalışana sağlanacak ekipmanların temini, yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. madde 5. fıkrasında işverenle işçinin iletişim kurmasına dair sözleşmede yer alması zorunlu hususlar işin işyeri dışında görülmesine karşın iş görme ediminin bizzat işçi tarafından yapılmasını gerektiren düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşveren uzaktan çalışana iletişim araçları ile her an ulaşma imkânının sahip de olsa fiilen gözetimi altında değildir. Yine uzaktan çalışanın işyeri dışındaki bu çalışmasının özellikle evde çalışma halinde özel yaşamı ile iş yaşamı alanlarının bir arada olduğu ve iş ile özel yaşamın çakışma olasılığının diğer iş ilişkilerinden daha

yüksek olduğu dikkate alındığında, uzaktan çalışmada işin süresinin işverenin anlık talimat yetkisi dışına çıkarılarak sözleşme ile belirlenmesi uzaktan çalışma ilişkisinin uzaktan çalışan için özel yaşamına ayırdığı süre ile çalışmaya ayırdığı sürenin ayrışması için önemlidir.

Uzaktan çalışmalarda ise 4857 sayılı İş Kanunu 14. madde 5. fıkraya göre yazılı olarak yapılacak uzaktan çalışma sözleşmesinde ücret ve ücretin ödenmesine dair hususlar yer almalıdır. Bu bakımdan taraflar arasındaki iş sözleşmesinde maddeye sadık kalınmak suretiyle ücret ve ücretin ödenmesinin nasıl olacağı hususlarının yer alması gerekmektedir. Ancak tarafların bu yönde bir düzenlemeye gitmediği durumlarda sözleşme geçersiz olmayacak, ortaya çıkan boşluk yukarıda belirtildiği üzere TBK 401. maddeye uygun olarak belirlenecektir. Uzaktan çalışmada işin süresi de belirleneceğinden bu süreye bağlı olarak ücretin zamana göre belirlenmesi halinde ise uzaktan çalışmanın kısmi süreli olduğu ve buna göre yine günlük asgari ücretten düşük olmamak üzere çalışılan saate oranlama yoluyla belirlenmesi yoluna gidilmelidir.

Uzaktan çalışmada ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar yer almalıdır. Bu hususun belirtilmemesi ve ödeme için bir banka hesabı açılmaması halinde uzaktan çalışan bizzat işverenin fiziki işyerinde çalışmadığı hatta işveren ile aynı şehirde hatta aynı ülkede bulunma zorunluluğu olmadığından ödeme yeri önem kazanır. Bu durumda taraflar arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14/5 maddesine göre belirlenmeleri gereken ve kanun koyucu tarafından bizzat iş sözleşmesi içinde kararlaştırılmasını arzu ettiği ücretin ödenmesine dair husus yönündeki boşluğun kanaatimizce burada yine yukarıda belirtildiği üzere işverenin işçiyi gözetme borcu ve dürüstlük kuralı yanında bu yöndeki boşluğun TBK madde 89/1 gereğince para borçlarının alacaklının ödeme zamanındaki yerleşim yerinde ödenmesi ile giderilerek uzaktan çalışmanın kendine özgü niteliğine daha uygun düşecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 5. fıkrasında işin görülmesine ilişkin araç ve malzemelerin sağlanacağı düzenlenmiştir. Yine Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 6. maddesinde gerekli olması halinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemelerin iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanması gerektiği, bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirleneceği düzenlenmiştir. Yine aynı yönetmeliğin 7. maddesinde uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamış ise işveren

tarafından sağlanması esas olduğu belirtilmiştir. Fıkranın devamında ise bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirileceği yer almaktadır. Taraflar arasında bu yönde bir düzenlemeye gidilmemesi halinde TBK 413. maddesine göre aksine anlaşma veya yerel adet yoksa işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmek suretiyle taraflar arasında bu yönde bir kararlaştırmaya gidilmemesi halinde aksine âdetin bulunmaması halinde işveren bu araçların temin edilmesine dair masraflar ile uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemelere dair maliyetleri karşılamak durumundadır.

Uzaktan çalışmada diğer çalışma biçimlerinden farklı olarak işyeri dışında çalışma söz konusu olmakla birlikte işveren tarafından işyerinde çalışan işçilere işyerinde çalışması nedeniyle sağladığı imkânları uzaktan çalışana da uygulaması gerekmektedir. İşverenin eşit davranma borcu yönünden uzaktan çalışanla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14 maddesi 5. fıkrası gereğince iş sözleşmesinde her ne kadar işin yapılma şekli, işin süresi ve yeri, işverenin işçiyle iletişim kurması yönünden düzenlemeler yapılması gerekmekte ise de aynı kanunun 6. fıkrası da birlikte gözetilerek işverenin diğer işçileri ile uzaktan çalışan arasında "esaslı bir neden" olmadığı sürece eşit davranma ilkesine uygun olarak uzaktan çalışma sözleşmesinin ve kanunun 14 madde 5. fıkrasında yer alan hususlarının belirlenmesi gerekmektedir.

"4857 sayılı İş Kanunu'nun uzaktan çalışmaya dair 14. maddesinin 6. fıkrasında işveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimi yapmak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olduğunu belirtmiştir.

Buna göre işçi klasik çalışma biçimi olarak işverenin işyerinde çalışmadığından uzaktan çalışma yönünden işçinin iş sağlığının ve güvenliğinin korunması yönünden farklı bir yol çizilmiştir. Buna göre işveren uzaktan çalışma nedeniyle işyeri dışındaki bu çalışma nedeniyle 14. madde 6. fıkraya göre bu sorumluluktan kaçamamakta, uzaktan çalışan işçinin yaptığı iş nedeniyle korunmasını temin için işçinin uzaktan yapacağı iş ile ilgili öncelikle bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmekle yükümlendirilmiştir. Bu bilgilendirme ile sınırlı

kalinmamış, uzaktan çalışanın yapacağı işe özgü çalışmasına uygun gerekli eğitimleri de işveren vermek zorunda bırakılmıştır. Yine işçinin işyeri dışında çalışıyor olması nedeniyle doğrudan gözleme ve denetleme imkânına işverenin sahip olmaması nedeniyle 6. fıkra bu koruma yükümlerine işçinin sağlık gözetimini yapma yükümlülüğünü de ilave etmek suretiyle işyeri dışında çalışma nedeniyle oluşan dezavantaj giderilmeye çalışılmıştır.

Uzaktan çalışanın özel yaşamı ile iş yaşamı aynı mekân olduğundan uzaktan çalışana işverenin talimat vermediği ya da talimatına uygun çalışma yapmadığı süreler iş süresinden sayılmamalıdır. Ancak uzaktan çalışmada uzaktan çalışanın iş görme edimini teknolojik iletişim araçları ile ifa ettiği dikkate alındığında, çalışanın bir şekilde teknolojik iletişim aracı başında kalmasını gerektirmekle birlikte fiilen hizmet üretmediği süreler farazi çalışma süresi kapsamında değerlendirilmelidir (Örneğin, çağrı merkezine hizmet veren uzaktan çalışana çağrı gelmemesine karşın iletişim aracı başında kalması gereken süreler). İşveren tarafından uzaktan çalışanın görev tanımında olmamasına karşın işveren tarafından yaratılan meşguliyetler yine çalışma süresinden sayılacaktır. Uzaktan çalışanın iletişim aracı dışındaki bu çalışmasının tespiti ise ispat yükümün uzaktan çalışana ait olduğu ve diğer çalışanlardan uzakta iş görme edimini ifa ettiği de dikkate alındığında oldukça zordur. Bu tespitin sağlanması yönünden ise taraflar öncelikle kanunda da iş sözleşmesinde yer almasının zorunlu tutulduğu şekilde çalışma süresinin sözleşme ile belirlenmesi, aksi halde uzaktan çalışanın görevinin gerektirdiği içte geçireceği sürenin belirlenmesi, yapılan çalışmanın azami çalışma süresini geçmesi halinde aşan sürenin fazla çalışma olarak kabul edilmesi gerekecektir.

Hafta tatili ve genel tatil çalışmalarını yönünden ise uzaktan çalışan arasındaki iletişim genel olarak teknolojik iletişim araçları ile yapılmakta olduğundan hafta tatilinde ya genel tatil gününde işçinin ulaşılama hakkı da gözetilerek uzaktan çalışan ile işveren arasındaki bağın kesilmesi ile hafta tatili ve genel tatil günündeki dinlenmenin amacına uygun olarak sağlanacaktır.

Taraflar aralarında İş Kanunu'nun 14. maddenin 5. fıkrasına göre düzenledikleri iletişim kurma yöntemi gözetilerek sözleşmeye karşılıklı olarak sözleşme ortadan kaldırılabileceği gibi aynı iletişim yöntemi ile fesih yoluna gidilmesinde bir engel bulunmamaktadır. Özellikle fesih bildirimini bozucu yenilik doğuran bir hak olarak karşı tarafın hâkimiyet alanına girmesi ile sonuç doğuracağından, burada önemli olan karşı tarafın hâkimiyet alanına ulaşması olup

ulaşma aracı bir önem taşımayacaktır. Uzaktan çalışmada diğer iş güvencesi uygulamalarından farklı olarak uzaktan çalışmada işe davetin yine uzaktan çalışma sözleşmesine uygun olarak uzaktan çalışanın işe davet edilmelidir. İşveren tarafından yapılması gerekeninin işe başvurunun kabulü ile birlikte geçersiz fesih öncesinde taraflar arasındaki kararlaştırılmış iletişim vasıtalarının açılarak işverenin iş organizasyonu kapsamına dâhil edilmesi olarak anlaşılmalıdır.

Yukarıda izah edildiği üzere uzaktan çalışmanın klasik çalışma biçiminden en büyük farklılığını oluşturan işyeri dışında çalışması, yapılan işin işverenin gözetim alanı dışında ifa edilmesine yol açmakta, bu da işverenin iş organizasyonu içerisinde çalışanın sürekli gözetim imkânını sınırlamaktadır. Bu farklı çalışma biçiminin taraflara getirdiği avantajlar ve dezavantajlar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrası ve devamında düzenlenerek işveren yönünden iş organizasyonu kapsamında elde etmeyi umduğu verimli üretimi sağlama amacı ile işçinin işyeri dışında çalışarak iş görme edimindeki esneklik dengelenmeye çalışılmıştır. Bu yönde iş sözleşmesinde birçok hususta düzenleme şartı getirilmiş, iş sağlığı ve güvenliği yönünden ise oluşabilecek riskler bakımından işverenin sorumlulukları ayrıca vurgulanmıştır. Yine uzaktan çalışmaların yapılmasının yasak olduğu hususlar yönünden yönetmeliğe atıf yapılmıştır. Yine aynı yönetmelikle işyerinde çalışma ile uzaktan çalışmaya dönük geçişlere dair düzenlemeler yapılarak hizmet bütünlüğu içinde kalınarak her iki çalışma biçiminin uygulanmasına imkân sağlanmıştır.

KAYNAKÇA

4721 sayılı *Türk Medeni Kanunu*, T.C Resmi Gazete, S. 24607, 08.12.2001. (Çevrimiçi). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

4857 sayılı *İş Kanunu*, T.C Resmi Gazete, S. 25134, 10.06.2013. (Çevrimiçi). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

5510 sayılı *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*, T.C Resmi Gazete, S. 26200, 16.06.2006. (Çevrimiçi). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

5953 sayılı *Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun*, T.C Resmi Gazete, S. 8140 20.06.1952. (Çevrimiçi). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

6098 sayılı *Türk Borçlar Kanunu*, T.C Resmi Gazete, S. 27836, 04.02.2011 (Çevrimiçi). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, T.C Resmi Gazete, S. 28460, 07.11.2012 Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Çevrimiçi). (Erişim tarihi: 01.07.2022).

857 sayılı *Deniz İş Kanunu*, T.C Resmi Gazete, S. 12586, 29.04.1967. (Çevrimiçi). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

Abbas, B. (2016), *Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 52 ss. 2007-2038.

Akyiğit, E. (2021) *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, 2. Güncellenmiş Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları.

Albayrak Gül, H. (2016), *İşçinin Sadakat Borcu*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 141-142, ss. 121-197.

Albayrak Z. C. (2015) *İş Sözleşmesinin Devri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi.

Alkan Meşhur, H. F. (2020), *Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 1 ss.1-24.

Alkan Meşhur, H. F. (2006), *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma, Modellenmesi ve Modelin Kent Planı Açısından İrdelenmesi*,

Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi.

Alp, M. (2020), *Corona Günlerinde Uzaktan Çalışma, Telif Çalışması ve Ücret İndirimi, Pandemi Sürecinde İş Hukuku*, 1. Baskı. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.

Alp, M. (2011), *Prof. Dr. Sarper Süzek'e armağan*, C. 1, İstanbul: Beta yayınları, ss. 795-854.

Astarlı, M. (2008) *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınları.

Aydın, U. (2008), *Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi*, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss. 351-376.

Aydınöz, G. (2014), *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.

AYM, E. 1963/336, K. 1967/29, 26-27.9.1967, RG. S. 13031, 19.10.1968. (Çevrimiçi). Erişim adresi: www.resmigazete.gov.tr/arsiv/130131.pdf (Erişim tarihi: 01.07.2022).

Baycık, G., Doğan, S. Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021), *Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler*, 2021, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2021/3, S. 70, ss. 1683-1728.

Bozkurt, D. (2021) *Türk İş Hukukunda Tele Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya Bilim Üniversitesi.

Centel, T. (2014) *10. Yılında İş Kanununun Çalışma Sürelerinde Esneklik Öngören Hükümlerinin Uygulanması*, Akademik Yasamanın 55. Yılı Onuruna, Rona Aybay'a Armağan, Özel S. İstanbul: Legal Hukuk Dergisi, C. 1.

Civan, O. E. (2010) *İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 26, ss. 527-573.

Çankaya, O.G. ve Çil, Ş. (2006) *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 1. Baskı: Ankara, Yetkin Yayınları.

Çelik, N., *İş Hukuku Dersleri*, (2005) Yenilenmiş 18. Baskı. İstanbul: Beta yayınları.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canpolat, T. (2020), *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 33. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Denizli Öztürk, B., (2017) *Türk İş Hukukunda Yeni Bir Çalışma Modeli: Tele Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi.

Doğan Yenisey, K. (2007), *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayınları.

- Doğan Yenisey, K. (2014), *İş Hukukunun Emredici Yapısı*, 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Dulay Yangın, D. (2016), *6715 sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, ss. 148-171.
- Dulay Yangın, D. (2016), *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021), *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 3. Baskı. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Engin, M. (2000), *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan*, Kamu İş 2000/3, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, ss. 143-166.
- Engin, M. (2002), *Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma*, 1. Baskı. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, S. 2002-52.
- Erdem, Z. (2004), *Tele Çalışma*, 1. Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Eren, F. (2019), *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 7. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ergüneş, E. (2016), *4857 sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 51, ss. 1413-1443.
- Eyrenci, Ö. ve Bakırcı, K., (2000), *Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme*, 1. Baskı. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın no: 2000-21.
- Eyrenci, Ö., (1993), *İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku*, *Münir Ekonomi 60.Yaş Armağanı*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, ss. 223-262.
- Eyrenci, Ö., (1991), *Tele Çalışma ve İş Hukuku*, İş Hukuku Dergisi, C. 1 S. 2, , ss. 199-209.
- Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, (2020), *İş Hukuku*, 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları,
- Gül, H. (2018), *İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Ermesi*, İstanbul Barosu Dergisi, C. 92, S. 4, ss. 189-201.
- Gülmez, M. (2011), *Uluslararası Sosyal Politika*, 1. Baskı. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Günay, A. (2018), *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma*, 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayınları.
- Günay, A. (2021), *Esnekliğin Çalışma Yaşamı ve İş Hukukundaki Görünümü*, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 18, ss.537-582.
- Güzel, A. (1997), *Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a*

- Armağan İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, İstanbul: Seçkin Yayınları, ss. 83-126.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N., (2010), *Sosyal Güvenlik Hukuku*. 13. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- İnciroğlu, L., (2020), *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, Güncellenmiş 2. Baskı. İstanbul: Legal Yayınları.
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği*, R.G., S. 25425, 06.04.2004. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Çevrimiçi). (Erişim tarihi: 01.07.2022).
- Kabakçı, M. (2009), *Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*, 1. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Kalkan, A. (2018), *İş Sözleşmesinde Fesih Halleri*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, ss. 281-314.
- Kandemir, M. (2011), *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, 1. Baskı. İstanbul: Legal Kitapevi.
- Kaplan, E.T.S, (2017), *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 133-2, ss. 225-268.
- Kaplan, E.TS., (2020), *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 11. Baskı. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Kar, B. (2009), *İş Güvencesi ve Uygulaması*, 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Kılıç, G., (2020), *Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı*, Terazi Hukuk Dergisi, S. 164, ss. 805-819.
- Kılıçoğlu, M. (2021), *İş Hukukunda Esneklik*, 1. Baskı. Ankara: Bilge Yayınları.
- Kolan, Ş., (2018), *İşçinin İşyeri Değişikliği ve Hukuki Sonuçları*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 165-166, ss. 283-333.
- Koyuncu, A.G., (2006), *Enformel Sektörde Kadın Emeği: Evde Çalışma* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M., (2012), *İş Hukuku*, 5. Baskı. Ankara: Filiz Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ü., (1998), *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı. İzmir: Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.
- Ölçer, F., (2004), *Telework, 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi*, Öneri Dergisi, C. 6, S. 22, ss.145-165.

- Özdemir, O., (2016), *Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri*, Uluslararası Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, , S. 8, ss.81-99.
- Özer, D.H., (2007), *Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?* Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 200/3, ss. 143-155.
- Öztürk İnal, B., (2022), *Uzaktan Çalışma*, 1. Baskı. İstanbul: Platon Yayınları.
- Sevimli, K.A., (2003), *İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı*, Çimento İşveren Dergisi C. 17, S. 2, ss. 11-26.
- Soydan, S., (2015), *İş Hukukunda Ara dinlenmesi*, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2, ss.363-379.
- Soyer, P. (2013), *Borçlar Kanununun İş Hukukuna Etkileri*, Kamu-İş, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, ss. 11-19.
- Soysal, T., (2006), *Tele Çalışma*, Legal İSGHD, S. 2006/9 ss. 133-165.
- Sümer, H.H. (2019), *İş Hukuku*, 24. Baskı. Ankara: Seçkin yayınları.
- Süzek, S., (2021), *İş Hukuku*, 21. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, S., (2006), *İş Hukuku*, 3. Baskı. İstanbul. Beta Yayınları.
- Şen, E., (2017), *Evde Hizmet Sözleşmesi*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S. 10, ss. 475-505.
- Şermet, B., (2014), *İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri*, Beyşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 123-124, ss. 139-169.
- Tan, G., (2007), *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi.
- Tokol, A. (2003), *Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?* İş-Güç, E-Dergi, C.5, S.1. (Çevrimiçi). Erişim adresi: <http://www.isguc.org/?&=article&cilt=5&sayi=18yil=2003> (Erişim tarihi: 01.07.2022).
- Tuncay, C., (2001), *Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar*, TÜHİS İş Hukuku Dergisi, S. 16-17, ss. 13-36.
- Tunçoğmağ, K. ve Centel, T., (2005), *İş Hukukunun Esasları*, 9. Baskı. İstanbul: Beta yayınları.
- Uzaktan Çalışma Yönetmeliği*, R.G., S., 31419, 10.03.2021 Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Çevrimiçi). (Erişim tarihi: 01.07.2022).
- Yiğit, E., (2021), *Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları*, Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 2, ss.135-154.

YİBK. E.1957/20, K.1958/9, 18.06.1958, RG. S. 10020, 30.09.1958. (Çevrimiçi).
Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

YİBK. E.1964/2, K.1964/4, 18.11.1964, RG. S. 11867, 21.11.1964. (Çevrimiçi).
Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim tarihi: 01.07.2022).

