



UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ BOYUTU

SERENAY KARA

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2022

UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ BOYUTU

SERENAY KARA

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

İzmir
2022

ÖZET

UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN HUKUKİ BOYUTU

Kara, Serenay

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

Temmuz, 2022

Değişen ve gelişen dünyada, mevcut koşullar, iş hayatında esnek çalışma modellerinin uygulanmasını gerekli kılmıştır. Günümüzde, en yaygın esnek çalışma modellerinden biri de uzaktan çalışmadır. Uzaktan çalışma, en temel ifadeyle, işçinin işverene ait işyeri dışında iş görmesidir. Uzaktan çalışma modeli, uygulamada uzun zamandır var olmakla birlikte, son yıllarda COVID-19 küresel salgınında oldukça yaygınlaşmıştır. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, uzaktan çalışmada da devam etmesine karşın, uzaktan çalışan işçi üzerindeki denetim gücü önemli ölçüde azalmaktadır. Bu çelişki, iş ilişkisinde birtakım hukuki sorunlara sebep olmaktadır. Bu çalışmanın amacı, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunları tespit edip değerlendirmek ve temel haklar ile ilişkilendirerek görüş ve öneriler sunmaktır. Bu çalışmada, öncelikle “uzaktan çalışma” ve “iş sağlığı ve güvenliği” kavramları açıklanmıştır. Sonrasında, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlar, hukuk perspektifiyle ele alınmıştır. Özellikle bu noktada, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin karşılaştıkları ve karşılaşmaları muhtemel sorunların üzerinde durulmuştur. Bu sorunların temelinde

yatan sebepler incelendikten sonra görüş ve öneriler sunulmuştur. Çalışma yürütülürken, literatür taraması yapılmış ve birtakım deneysel ve istatistiksel verilerden yararlanılmıştır.

Anahtar kelimeler: Uzaktan çalışma, Evde çalışma, Tele çalışma, İş sağlığı ve güvenliği, COVID-19.



ABSTRACT

THE LEGAL DIMENSION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN REMOTE WORKING

Kara, Serenay

Master's Program in Private Law

Advisor: Prof. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

July, 2022

In the changing and developing world, present conditions necessitate flexible working models to be implemented in professional life. Today, one of the most common flexible working models is remote working. Remote working, in the most basic term, is when the employee works outside the employer's premises. Even though remote working model has existed in practice for so long, it has become extremely widespread during the COVID-19 pandemic in recent years. Notwithstanding the employer's obligation to ensure occupational health and safety within the scope of the duty to care of the employee remains in remote working, his/her power of inspection over the remote working employee decreases considerably. This contradiction leads to some legal problems in the employment relationship. The aim of this study is to identify and examine the problems regarding occupational health and safety in remote working, and to offer opinions and solutions, correlating the issues with the fundamental rights. In this study, firstly, the concepts of "remote working" and "occupational health and safety" were explained. Then, the issues concerning occupational health and safety in

remote working were discussed from the legal perspective. Especially at this point, the problems faced and likely to be faced by the employee and the employer who are the parties of the employment contract were emphasized. After the reasons that lie at the bottom of these problems were examined, the opinions and solutions were offered. As the study was being carried out, a literature review was conducted, and some empirical and statistical data were utilized.

Keywords: Remote working, Working from home, Teleworking, Occupational health and safety, COVID-19.



Beni her zaman sonsuz destekleyen sevgili aileme ithafen...



TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam boyunca, daima yanımda olan, engin bilgi ve deneyimleriyle yolumu aydınlatan kıymetli hocam, tez danışmanım Prof. Dr. Zeynep ŞİŞLİ'ye çok teşekkür ederim.

Değerli desteklerini benden esirgemeyen kıymetli hocalarım Prof. Dr. Melda SUR'a ve Doç. Dr. Alp LİMONCUOğLU'na çok teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER TABLOSU.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: UZAKTAN ÇALIŞMA.....	3
2.1. <i>İlgili Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde “Uzaktan Çalışma”</i>	3
2.2. <i>Uzaktan Çalışmada Temel Kavramlar</i>	5
2.2.1. <i>Uzaktan Çalışma İlişkisi ve Uzaktan Çalışma Sözleşmesi</i>	5
2.2.2. <i>Uzaktan Çalışan</i>	8
2.2.3. <i>İşveren</i>	12
2.2.4. <i>İşyeri</i>	13
2.2.5. <i>İşletme</i>	19
2.3. <i>Uzaktan Çalışma Bağlamında İş Sözleşmesinin Unsurları</i>	20
2.3.1. <i>Uzaktan Çalışmada İş Görme Unsuru</i>	20
2.3.1.1. <i>Uzaktan Çalışma Yapılabilecek İşler</i>	20
2.3.1.2. <i>Uzaktan Çalışma Yapılamayacak İşler</i>	21
2.3.1.3. <i>Uzaktan Çalışmada İş Görme Şekli</i>	22
2.3.2. <i>Uzaktan Çalışmada Ücret Unsuru</i>	22
2.3.3. <i>Uzaktan Çalışmada Bağımlılık Unsuru</i>	27
2.4. <i>Uzaktan Çalışmanın Unsurları</i>	29
2.4.1. <i>Organizasyon Unsuru</i>	29
2.4.2. <i>Mesafe Unsuru</i>	29
2.5. <i>Uzaktan Çalışmanın Türleri</i>	30
2.5.1. <i>Evde Çalışma</i>	30

2.5.2. Tele Çalışma	34
2.6. Uzaktan Çalışma İlişkisinin Kurulması	36
2.7. Uzaktan Çalışmada Çalışma Süresinin Belirlenmesi	39
2.8. Uzaktan Çalışmada Verilerin Korunması.....	40
2.8.1. İşçinin Verilerinin Korunması	40
2.8.2. İşverenin ve İşletmenin Verilerinin Korunması	41
2.9. Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sona Ermesi.....	41
2.10. Uzaktan Çalışmanın COVID-19 Salgını Özelinde Değerlendirilmesi.....	42
2.10.1. COVID-19 Salgını Döneminde Uzaktan Çalışmaya Geçiş	43
2.10.2. COVID-19 Salgını Döneminde Uzaktan Çalışmada Ücret.....	45
2.10.3. COVID-19 Salgını Döneminde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması.....	46
2.10.4. COVID-19 Salgını Döneminde Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sona Ermesi.....	47
2.11. Uzaktan Çalışmayla Birlikte Önem Kazanan Kavramlar.....	48
2.11.1. Ulaşılama Hakkı.....	48
2.11.2. Teknostres	50
2.11.3. Zoom Yorgunluğu.....	52
BÖLÜM 3: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	54
3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavramsal ve Tarihsel Gelişimi	54
3.2. Sosyal Tarafların İSG Yükümlülükleri.....	58
3.2.1. İşverenin İSG Yükümlülükleri	58
3.2.1.1. Her Türlü Tedbiri Alma ve Denetleme Yükümlülüğü.....	59
3.2.1.2. Risk Değerlendirmesi Yapma/Yaptırma Yükümlülüğü.....	60
3.2.1.3. Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğü	61
3.2.1.4. İşçileri Bilgilendirme ve Eğitme Yükümlülüğü	63
3.2.1.5. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Kayıt Altına Alıp Bildirme Yükümlülüğü.....	64
3.2.1.6. İSG Profesyoneli Görevlendirme Yükümlülüğü.....	67
3.2.1.7. İşçilerin Görüşlerini Alma ve Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü.....	69

3.2.2. İşçinin İSG Yükümlülükleri	70
3.2.2.1. İSG Talimatlarına Uyma ve Eğitimlere Katılma Yükümlülüğü	71
3.2.2.2. Üretim Araçlarını ve Kişisel Koruyucu Donanımı Doğru Kullanma Yükümlülüğü.....	72
3.2.2.3. Tehlikeyi Haber Verme Yükümlülüğü	73
3.2.2.4. İş Birliği Yapma Yükümlülüğü	74
3.2.3. Devletin İSG Yükümlülükleri.....	74
3.3. İSG Yükümlülüklerinin İhlali Halinde İş Sözleşmesinin Tarafları Bakımından Doğan Sonuçlar	75
3.3.1. İş Sözleşmesinin Taraflarının Sorumluluğu	75
3.3.1.1. İşverenin Sorumluluğu	75
3.3.1.1.1. İşverenin Hukuki Sorumluluğu	75
3.3.1.1.2. İşverenin İdari Sorumluluğu.....	77
3.3.1.1.3. İşverenin Cezai Sorumluluğu	78
3.3.1.2. İşçinin Sorumluluğu	79
3.3.1.2.1. İşçinin Hukuki Sorumluluğu	79
3.3.1.2.2. İşçinin Cezai Sorumluluğu	80
3.3.2. İş Sözleşmesinin Taraflarının Hakları	80
3.3.2.1. İşverenin Hakları	80
3.3.2.2. İşçinin Hakları	81
3.4. İSG Yükümlülüklerinin COVID-19 Salgını Özelinde Değerlendirilmesi... 81	
BÖLÜM 4: UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	84
4.1. Türk Hukukunda Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği.....	84
4.1.1. Uzaktan Çalışma Genelinde İş Sağlığı ve Güvenliği	84
4.1.1.1. Evde Çalışma Özelinde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	91
4.1.1.2. Tele Çalışma Özelinde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	93
4.1.2. Uzaktan Çalışmada “İş Kazası” Değerlendirmesi	95
4.1.3. Uzaktan Çalışmada “Meslek Hastalığı” Değerlendirmesi.....	98
4.1.4. Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin COVID-19 Salgını Özelinde Değerlendirilmesi	101
4.2. Yabancı Hukuk Sistemlerinde Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği.....	103

4.2.1. <i>Amerika Birleşik Devletleri</i>	103
4.2.2. <i>Birleşik Krallık</i>	104
4.2.3. <i>Fransa</i>	105
4.2.4. <i>Almanya</i>	106
4.2.5. <i>Japonya</i>	107
4.2.6. <i>Finlandiya</i>	108
BÖLÜM 5: SONUÇ.....	111
KAYNAKÇA.....	117



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ACAS	: The Advisory, Conciliation and Arbitration Service
ACM	: Association for Computing Machinery
ArbRAktuell	: Arbeitsrecht Aktuell
AY	: T.C. Anayasası
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BK	: 818 sayılı Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
c.	: cümle
COVID-19	: Coronavirus Disease 2019
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
Çev.	: Çeviren
dn.	: dipnot
E.	: Esas
Ed.	: Editör/Editörler
EU-OSHA	: European Agency for Safety and Health at Work
Eurostat	: European Statistical Office
EurWORK	: European Observatory of Working Life
GOV	: Government
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HSE	: Health and Safety Executive
ICTS	: Information and Communication Technology Sector
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İBGK	: İctihadı Birleştirme Genel Kurulu
İSG	: İş sağlığı ve güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşK	: İş Kanunu
K.	: Karar

KVKK	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
m.	: madde
MHLW	: Ministry of Health, Labour and Welfare
No.	: Numarası
OSGB	: Ortak sağlık ve güvenlik birimi
Öz.	: Özellikle
RG	: Resmî Gazete
S.	: Sayı
s.	: sayfa
ss.	: sayfadan sayfaya
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
Suppl.	: Supplement
T.	: Tarih
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TTB	: Türk Tabipleri Birliği
UK	: The United Kingdom
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
Yön.	: Yönetmelik/Yönetmeliği

BÖLÜM 1: GİRİŞ

Günümüz dünyasında, çalışma ortamı, “dört duvar arası” olmaktan çıkmış, işçi iş görme edimini, işin niteliğine uygun düştüğü ölçüde, “her yerde” gerçekleştirebilir hale gelmiştir. Buna imkân veren, uzaktan çalışma modelidir. Tipik bir iş ilişkisinde, işçi, işverene bağımlı olarak, onun işyerinde¹ iş görmekteyken, atipik bir esnek çalışma modeli olan uzaktan çalışma, işçinin iş görme edimini işverene ait işyeri dışında yerine getirmesini mümkün kılmaktadır. Çalışma hayatında ortaya çıkan ihtiyaçlar ve gelişen teknolojiyle birlikte doğan imkânlar doğrultusunda, zaman içinde, işin geleneksel olarak işverene ait işyerinde görülmesi anlayışından uzaklaşarak, bazı sektörlerde uzaktan çalışma modeli uygulanmaya başlamıştır. Öngörüler, 2030’lu yıllarda, çalışan nüfusun çoğunluğunun uzaktan çalışma modelini benimseyeceği yönündeyken², 2020 yılında Dünya Sağlık Örgütü tarafından “pandemi”³ olarak ilan edilen COVID-19 salgınında, hükümetler tarafından uygulanan ve kişileri evde izole olmaya teşvik eden politikalar ile karantina süreçlerinin etkisiyle, uzaktan çalışma, büyük bir hızla yaygınlaşmıştır⁴ ve ilerleyen süreçte daha da yaygınlaşması kuvvetle muhtemeldir.

Uzaktan çalışmada; tarafların birbirlerine karşı yükümlülükleri sona ermemekle birlikte, iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olan “bağımlılık” neredeyse görünmez hale gelmekte ve işçinin iş hayatı ile özel hayatı adeta iç içe geçmektedir. Bu nedenle, bilhassa iş sağlığı ve güvenliği, uzaktan çalışma kapsamında hassasiyetle ele alınması gereken, oldukça mühim bir konudur. Uzaktan çalışmada; işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü varlığını sürdürmesine rağmen, işçi üzerindeki denetim gücü, büyük ölçüde

¹ Türk Dil Kurumu tarafından kabul edilen yazım şekli “iş yeri” olmakla birlikte, literatürde ve yargı kararlarında yaygın olarak “işyeri” yazımı kullanıldığından, bu çalışmanın görünürlüğü azaltmamak adına, söz konusu kavram “işyeri” olarak anılacaktır.

² Alp, M. (2020) *Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telif Çalışması ve Ücret İndirimi*, Pandemi Sürecinde İş Hukuku (Ed.: Gülsevil Alpagut) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 105.

³ “Pandemi” kavramı “bir hastalığın veya enfeksiyon etkeninin ülkelerde, kıtalarda, hatta tüm dünya gibi çok geniş bir alanda yayılım göstermesi” olarak tanımlanmaktadır. Bkz. T.C. Sağlık Bakanlığı (2020) *COVID-19 Bilgilendirme Platformu, COVID-19 Sözlüğü* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html> (Erişim Tarihi: 25.12.2021).

⁴ Eurostat (European Statistical Office) verilerine göre, Türkiye, COVID-19 salgını sürecinde uzaktan çalışmanın uygulanması bakımından diğer Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmış ise de salgından önceki yıllara kıyasla uzaktan çalışmanın artmış olduğu gözlemlenmiştir. Bkz. Eurostat (2022) *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp (Erişim Tarihi: 10.01.2022).

azalmaktadır. Bu çelişki karşısında, işverenler, üzerlerine düşen İSG yükümlülüklerini layıkıyla yerine getir(e)memektedir. Zira işverenin, İSG mevzuatında öngörülen yükümlülükleri yerine getirebilmesi için, işçi ve çalışma ortamı üzerinde denetim gücünün bulunması gerekmektedir. Oysa uzaktan çalışma, ismiyle müsemma, işçinin klasik işyerinden ve işverenden uzak bir ortamda çalıştığı, atipik bir esnek çalışma modelidir. Mevcut yasal düzenlemeler, uzaktan çalışmanın atipik niteliğinin gerektirdiği kurallar koymaktan uzaktır. Mevzuatta, uzaktan çalışma özelinde ayırık kurallar getirilmemiş olması ve uzaktan çalışmanın, adeta tipik bir iş ilişkisi olarak ele alınması, iş sözleşmesinin tarafları olan işçinin temel hakları ile işverenin menfaatlerinin çatışmasına sebep olmaktadır. Bir örnekle somutlaştırmak gerekirse; işveren, yalnız gerekli tedbirleri almakla değil, aynı zamanda, aldığı tedbirlerin uygulanıp uygulanmadığını denetlemekle de yükümlüdür; fakat evden çalışan işçinin rızası olmadan, işverenin, işçinin evinde herhangi bir gözlem ve denetim yapma yetkisi yoktur. Bu noktada, işçinin korunması gereken temel hakları, konut dokunulmazlığı ve özel hayatın gizliliğidir. İşçinin temel haklarıyla örülü duvarla karşılaşan işveren, temel İSG mevzuatının kendisine yüklediği denetim yükümlülüğünü yerine getir(e)memekteyken; sonrasında iş kazası ve/veya meslek hastalığının ortaya çıkması halinde, hukuki, idari ve hatta cezai sorumlulukla karşılaşabilmektedir. Bu çelişki, uzaktan çalışma modelinde tarafların İSG yükümlülüklerinin, mevzuatta özel olarak ve ayrıntılı biçimde düzenlenmesi suretiyle çözüme kavuşturulmalıdır.

Yukarıdaki olgulardan yola çıkılarak, bu tezin konusu, “uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin hukuki boyutu” olarak belirlenmiştir. Tez, giriş bölümüyle birlikte, beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünü takip eden ikinci bölümde, “uzaktan çalışma” incelenecektir. Üçüncü bölümde, “iş sağlığı ve güvenliği” üzerinde durulacaktır. Dördüncü bölümde, öncelikle Türk hukukunda, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlar, tartışmalı noktalarda görüş ve öneri sunularak irdelenecektir. Ayrıca ilgili bölümlerde, uzaktan çalışma ve genel İSG yükümlülükleri ile uzaktan çalışma özelinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlar, COVID-19 salgını döneminde gösterdikleri özelliklerle birlikte ele alınacaktır. Daha sonra, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık, Fransa, Almanya, Japonya ve Finlandiya hukuk sistemlerinde, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel hususlara değinilecektir. Sonuç bölümünde ise çalışmada incelenen hususlar öz halinde sunulacak ve ileri sürülen iddia vurgulanacaktır.

BÖLÜM 2: UZAKTAN ÇALIŞMA

2.1. İlgili Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde “Uzaktan Çalışma”

Türk hukukunda “uzaktan çalışma”, esneklik anlayışına dayanan atipik bir çalışma modelidir. Uzaktan çalışma modelini “atipik” kılan unsur, işin, geleneksel işyeri sınırları dışında yerine getirilmesidir. “Uzaktan çalışma” kavramının temelinde yatan esneklik anlayışı, çalışma hayatını düzenleyen normların esnekleştirilmesi suretiyle iş ilişkisinin taraflarına daha geniş bir hareket alanı tanınmasına ilişkindir. Çalışma hayatında esneklik; işverenlerin, küreselleşen dünyada, değişen ekonomik ve sosyal şartlara, gelişen teknolojiye ve rekabet koşullarına ayak uydurabilmelerini sağlayan serbestidir⁵.

“Esneklik kuralsızlık olmayıp işçiyi korumak amacıyla biçimlenen ve ceza yaptırımlarıyla güçlendirilen İş Hukukunun katı kurallarının daha esnek bir yapıya kavuşturulup, işverene, rekabete dayanıklı piyasa koşullarına daha çabuk uyum sağlayan bir konum sağlamaya yönelik bir yaklaşımdır”⁶.

Çalışma hayatında “esneklik” kavramı, dünyada 1970’li yılların sonunda tartışılmaya başlamışken, Türkiye’de ancak 1990’lı yıllarda dile getirilmiş; özellikle 2000’li yıllarda, konuya “iş-özel yaşam dengesi” açısından yaklaşmıştır⁷. Bu yaklaşımla, 2010 yılında, 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun⁸ tasarısının⁹ 61. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun¹⁰ 14. maddesine uzaktan çalışmaya ilişkin

⁵ *Çalışma Hayatında Esneklik* (1994) Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, s. 10.

⁶ Günay, C. İ. (2004) *Çalışma Sürelerinde Esneklik*, Kamu-İş, C. 7, S. 3, s. 4 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7310.pdf> (Erişim Tarihi: 25.02.2022).

⁷ Limoncuoğlu, S. A. (2010) *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik*. 1. Baskı. İzmir: Limoncuoğlu Ltd. Şti., s. 5, 12.

⁸ 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 27857 (mükerrer), 25.02.2011 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

⁹ 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un tasarı metni [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0971.pdf> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

¹⁰ 4857 sayılı İş Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 25134, 10.06.2003 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

fıkralar eklenmesi planlanmıştır, fakat o dönemde bu düzenlemeler yasalaşmamıştır¹¹. 20 Mayıs 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un¹² getirdiği değişiklikle, "uzaktan çalışma", İş Kanunu'na dâhil edilerek yasal zemine kavuşmuştur. 6715 sayılı Kanun'un 2. maddesiyle birlikte, İş Kanunu'nun 14. maddesinin "Çağrı üzerine çalışma" başlığına "ve uzaktan çalışma" ifadesi eklenmiş ve uzaktan çalışmaya ilişkin fıkralar metne işlenmiştir. 6715 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde, gelişen ve değişen koşulların gerektirdiği şekilde, iş-özel yaşam dengesinin hedeflendiği, şu ifadelerle belirtilmektedir¹³:

*"Gelişen teknoloji ve ekonomik ilişkiler göz önüne alındığında, esneklik olgusu, çalışanlara çalışma saatlerini düzenleme imkânı tanınması bakımından iş ve özel yaşam arasında denge kurabilecekleri çalışma ortamı sunmaktadır"*¹⁴.

İş Kanunu'nun 14. maddesinin ilk üç fıkrasında, çağrı üzerine çalışmaya ilişkin açıklamalar bulunmaktayken, dördüncü fıkrasında ve devam eden (beşinci, altıncı ve yedinci) fıkralarda, uzaktan çalışmaya yer verilmektedir. 10 Mart 2021 tarihinde ise uzaktan çalışmanın usul ve esaslarının düzenlendiği Uzaktan Çalışma Yönetmeliği¹⁵ yürürlüğe girmiştir. İş Kanunu'nun 14. maddesinin dördüncü fıkrasında ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 4. maddesinin (c) bendinde yapılan tanım şöyledir:

"Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir".

¹¹ Alp, M. (2011) *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I (Ed.: Süleyman Başterzi) içinde. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 796; Senyen Kaplan, E. T. (2019) *Bireysel İş Hukuku*. 10. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi, s. 106, dn. 68.

¹² 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 29717, 20.05.2016 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

¹³ Esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışmada, iş-özel yaşam dengesinin kurulması hedeflenmekteyken; aksine, iş ve özel yaşam arasındaki sınırın belirsizleştiği ve bu iki kavramın adeta iç içe geçtiği görülmektedir. Kanaatimizce, uzaktan çalışma modelinin, işçinin işi ve özel yaşamı arasında bir denge kurulmasına hizmet ettiğini söylemek güçtür.

¹⁴ 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un genel gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

¹⁵ Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 31419, 10.03.2021 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

Bu ilişkiyi kurmak için işçi ile işveren arasında yapılan sözleşme, “uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi” olarak adlandırılmaktadır¹⁶. Taraflar, ihtiyaca uygun türde sözleşme kurma serbestisine (bkz. İşK m. 9) dayanarak, iş sözleşmesi türlerinden¹⁷ biri olan “uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi” kurarak, işin klasik işyeri dışında bir başka yerde görülmesini kararlaştırabilmektedir.

2.2. Uzaktan Çalışmada Temel Kavramlar

2.2.1. Uzaktan Çalışma İlişkisi ve Uzaktan Çalışma Sözleşmesi

İş Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesinde şu ifade bulunmaktadır:

“İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir”.

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi, iş sözleşmesine dayanmaktadır^{18,19}. İş sözleşmesi, İş Kanunu'nun 8. maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesinde şöyle tanımlanmaktadır:

¹⁶ Sümer, H. H. (2019) *İş Hukuku Uygulamaları*. 7. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 61.

¹⁷ İş sözleşmesinin diğer türleri; sürekli - süreksiz iş sözleşmesi, belirli süreli - belirsiz süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli - tam süreli iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, mevsimlik iş sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi, takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmesi ve geçici iş sözleşmesidir. İş sözleşmesinin türleri kapsamında, azami ve asgari süreli iş sözleşmesinin de bulunduğu ilişkin ayrıca bkz. Süzek, S. (2021) *İş Hukuku*. 21. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 265-266; Limoncuoğlu, S. A. (2021) *Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 51 atfıyla Yargıtay İBGK. E. 2017/10, K. 2019/1, T. 08.03.2019, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 11.02.2022). Künyesi verilen kararda, “İş sözleşmesinin sürekli-süreksiz, belirli-belirsiz, azami-asgari süreli, şarta bağlı, deneme süreli, takım sözleşmesi, mevsimlik, kısmi-tam süreli iş sözleşmesi gibi çeşitli türleri bulunmakta...” ifadesiyle azami ve asgari süreli iş sözleşmesi dâhil olmak üzere, pek çok sözleşme türü sayılmaktadır.

¹⁸ Öğretide, iş ilişkisinin dayanağını açıklamaya yönelik olarak ileri sürülen iki teori bulunmaktadır. Bu teoriler; akit (sözleşme) teorisi ve katılma teorisidir. Akit (sözleşme) teorisine göre, iş ilişkisi, iş sözleşmesinin yapılmasıyla doğmaktadır. Katılma teorisine göre ise iş ilişkisi, işçinin fiilen çalışmaya başlamasıyla doğmaktadır. Türk İş Hukukunda, iş ilişkisinin, kural olarak, iş sözleşmesinin yapıp yürürlüğe girmesiyle doğduğu; fakat her bir olayın durum ve koşulları dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bkz. Senyen Kaplan (2019) ss. 84-85; Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021) *İş Hukuku Dersleri*. 34. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 178-180.

¹⁹ Avrupa Birliği müktesebatında “iş ilişkisi” ile “iş sözleşmesi” kavramları özdeş olarak kullanılmaktadır. İş Kanunu'nun tasarı metninde de “Avrupa Birliği müktesebatına uygun şekilde, işçi ve işveren niteliğinin kazanılmasında, iş sözleşmesine göre çalışmanın varlığına bakılacağı, ayrıca kurulan hukuki bağın ‘iş ilişkisi’ olarak isimlendirileceği” belirtilmiştir. Bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 178 atfıyla İş Kanunu'nun tasarı metninde 2. maddenin gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf> (Erişim Tarihi: 11.01.2022).

“İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”.

Bu tanımdan anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin unsurları; iş görme, ücret ve bağımlılıktır. İş sözleşmesiyle, işçi, işverene bağımlı olarak ve ücret karşılığında iş görme edimini üstlenmektedir. İşveren ise işçinin bağımlı olarak iş görmesi karşılığında, işçiye ücret ödeme borcu altına girmektedir. İş sözleşmesinin tanımlandığı hükme bakıldığında, iş sözleşmesinin kurulabilmesi için, işçinin iş görme edimini işverene ait işyerinde ifa etmeyi üstlenmesinin şart olmadığı anlaşılmaktadır²⁰. İşçi, iş görme edimini işverene ait işyeri dışında yerine getirebilmektedir. Bunun için, işçi ile işveren arasında, uzaktan çalışma sözleşmesine dayanan bir uzaktan çalışma ilişkisinin kurulması gerekmektedir.

Uzaktan çalışma ilişkisi, bir tür iş ilişkisi; uzaktan çalışma sözleşmesi, bir tür iş sözleşmesidir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesinin birinci fıkrasına göre;

“İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir”.

İş Kanunu'nun 14. maddesinin dördüncü fıkrasında, uzaktan çalışma ilişkisinin yazılı olarak kurulan bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Buna paralel olarak, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 5. maddesinin birinci fıkrasında şu ifade bulunmaktadır:

“Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılır”.

Anılan hükümlerde, uzaktan çalışma sözleşmesinde yer verilmesi gereken hususlar da sıralanmaktadır. Buna göre;

“Sözleşmede; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve

²⁰ Sümer (2019) s. 14.

bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır”.

Bu hükümlere bakıldığında, uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasının öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Öngörülen yazılı şekil şartının, geçerlilik şekline mi ilişkin yoksa ispat şekline mi ilişkin olduğu hususu, öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, bu bir geçerlilik şartıdır. Kanundaki açık hüküm gereği, uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir²¹. Atipik bir çalışma modeli olan uzaktan çalışmada, sözleşmenin sözlü olarak kurulması halinde, işçi açısından doğabilecek belirsizlikler, aleyhe sonuçlar yaratabileceğinden, geçerlilik şartı olarak yazılı şeklin öngörülmesi isabetlidir²². Karşı görüşe göre ise bu bir geçerlilik şartı değil, ispat şartıdır. Zira kanun koyucu, yazılı şekil bakımından emredici bir ifade kullanmamıştır²³. Uzaktan çalışma gibi atipik çalışma modelleri bakımından getirilen yazılı şekil şartı, iş ilişkisinde şeffaflığı sağlamaya yöneliktir²⁴. Yargıtay da genel itibarıyla kanun koyucunun yazılı şekilde yapılmasını öngördüğü iş sözleşmelerinde, bu şekli “ispat şartı” olarak değerlendirmektedir²⁵. Fakat kanaatimizce, uzaktan çalışma sözleşmesi için öngörülen yazılı şeklin bir geçerlilik şekli olduğu kabul edilmelidir. İşK m. 8/1, c. 2 uyarınca; iş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir. Kanunda, uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak kurulacağı belirtilmektedir (bkz. İşK m. 14/4). Dolayısıyla uzaktan çalışma sözleşmesi, yazılı şekle tabidir. Genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun²⁶ 12. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca;

“Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz”.

²¹ Sümer, H. H. (2020) *İş Hukuku*. Gözden Geçirilmiş 25. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 47.

²² Dulay Yangın, D. (2016) *6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, s. 157.

²³ Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2021) *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku*. Güncellenmiş 5. Baskı. Ankara: Lykeion Yayıncılık, ss. 103-104.

²⁴ Öztürk İnal, B. (2022) *Uzaktan Çalışma*. 1. Baskı. İstanbul: Platon Hukuk Yayınevi, s. 79.

²⁵ Örneğin bkz. Yargıtay 9. HD. E. 1999/13238, K. 1999/15919, T. 18.10.1999, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 12.01.2022). Anılan kararda; Basın İş Kanunu’nda gazeteci ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasının mecburi olduğu düzenlenmekteyken, Yargıtay öngörülen yazılı şeklin geçerlilik şartı olmadığına hükmetmiştir.

²⁶ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 27836, 04.02.2011 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 12.01.2022).

Bu hükümler ışığında denebilir ki uzaktan çalışma sözleşmesi bakımından öngörülen yazılı şekil, geçerlilik şeklindedir. Yazılı şekle uyulmadan kurulan uzaktan çalışma sözleşmesi hüküm doğurmaz. Bu noktada, söz konusu olan hükümsüzlüğün nasıl ele alınması gerektiği hususunda da öğretide görüş birliği bulunmamaktadır. İleri sürülen bir argümana göre, uzaktan çalışmayı öngören sözleşme, geçersiz olsa da klasik işyerinde çalışmayı öngören sözleşme olarak geçerli sayılır²⁷. Benzer bir argümana göre de iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmaması, iş sözleşmesinin geçerliliğini değil, sadece türünü etkiler²⁸. Yazılı şekle uyulmadan kurulan “sözde” uzaktan çalışma sözleşmesi, bir iş sözleşmesi olarak geçerlidir, fakat uzaktan çalışma sözleşmesi niteliği yoktur. Bizim de katıldığımız bir diğer argümana göre ise sözleşme, hükümsüzlük yaptırımıyla karşılaştığında, bu hükümsüzlük ileriye dönük olarak sonuç doğurur. Böylece hem geçersizlik yaptırımı uygulanmış olur hem de işçinin çalışmış olduğu süreye ilişkin hakları korunur²⁹. Hükümsüzlüğün ileriye etkili olacağına ilişkin bu argümanın yasal dayanağı, TBK m. 394/3’te yer alan şu hükümdür:

“Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur”.

2.2.2. Uzaktan Çalışan

“İşçi” kavramı, İş Hukukunun eksen kavramı olup³⁰ İş Kanunu’nun 2. maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesinde şu şekilde tanımlanmaktadır:

“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir”.

²⁷ Akyiğit, E. (2021) *İş Hukuku*. Güncellenmiş 13. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, ss. 162-163.

²⁸ Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021) *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. 3. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 51.

²⁹ Aksi yönde bkz. Alpagut, G. (1998) *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*. 1. Baskı. İstanbul: TÜHİS Yayınları, s. 22. Yazara göre; “şekle ilişkin hükmü geçerlik şartı olarak kabul ederek, sözleşmeyi ileriye yönelik de olsa geçersiz saymak işçiyi koruma ilkesi ile bağdaşmaz. Zira hedef, sözleşmenin ayakta tutulması, geçerliliğinin korunması olmalıdır”.

³⁰ Güzel, A. (1997) *Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme*, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan içinde. Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, ss. 125-126.

Bu tanım ışığında denebilir ki; çalışan bir kişinin “işçi” olarak nitelendirilebilmesi için, bu kişinin bir gerçek kişi olması ve çalışmasının bir iş sözleşmesine dayanması gerekmektedir. Öğretide, “işçi” kavramının temel unsurlarının; iş sözleşmesinin varlığı, bağımlı iş görme ve ücret karşılığı çalışma olduğu belirtilmektedir^{31,32}. İşçi, işveren ile kurduğu sözleşmeyle, işverene bağımlı olarak ve ücret karşılığında iş görme edimini üstlenmektedir. Bu temel edimin yanı sıra, işçi, iş görürken özen ve sadakatle hareket etme, işverenin emir ve talimatlarına uyma gibi, iş sözleşmesinden doğan pek çok borç altına girmektedir³³.

Kamu ve özel işyerlerinde İş Kanunu’na tabi olarak çalışan işçiler, kural olarak, uzaktan çalışma yapabilirler. İş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi, “uzaktan çalışan” olarak nitelendirilmektedir (Uzaktan Çalışma Yön. m. 4/1-b). Bunun için;

“işin sürekli ve düzenli olarak işverenin iş organizasyonu kapsamında bağımlılık unsurunu içerir şekilde evde veya başka bir yerde yapılması şarttır”³⁴.

Uzaktan çalışanın, işveren ile arasındaki bağımlılığın varlığına işaret ederek “işçi” niteliğini ortaya koyan unsur, işverene ait iş organizasyonu kapsamında iş görmesidir³⁵.

İşçinin iş görme ediminin tamamını uzaktan çalışarak yerine getirmesi halinde, “uzaktan çalışan” niteliği kazanacağı açıktır. Fakat iş görme ediminin bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçinin “uzaktan çalışan” addedilmesi için iş görme ediminin ne kadarlık bir kısmını uzaktan yerine getirmesi gerektiği hususu, mevzuatta açıklığa kavuşturulmamıştır. Kanun koyucu, işçinin iş görme ediminin “bir kısmını” uzaktan çalışarak yerine getirmesini yeterli gördüğünden, uzaktan çalışılan kısmın

³¹ Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, E. (2020) *İş Hukuku*. 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 27-28.

³² Bağımlılık unsuru, iş görme unsuru ve ücret unsuru, esasen iş sözleşmesinin temel unsurları olup ilgili bölümde incelendiğinden, bu bölümde detaylı açıklama yapılmamıştır.

³³ İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) ss. 315-348; Süzek (2021) ss. 353-374.

³⁴ Karaçöp, E. (2020) *Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma*, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, s. 15 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.izmirbarosu.org.tr/pdfdosya/is-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-komisyonu-pandemi-ozel-bulteni20207110950859.pdf> (Erişim Tarihi: 15.01.2022).

³⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2021) s. 143.

oranı, kanaatimizce önem teşkil etmemektedir. İş görme ediminin bir kısmını uzaktan yerine getiren işçinin “uzaktan çalışan” olduğunun kabulü bakımından önem teşkil eden unsur, “düzenlilik”tir. Bu anlamda, iş görme ediminin bir kısmının, işverenin organizasyonu dâhilinde, onun emir ve talimatlarına uyularak, düzenli olarak uzaktan yerine getirilmesi gerekmektedir. İşçinin işyeri dışında düzensiz aralıklarla iş görmesi, işçiye “uzaktan çalışan” niteliği kazandırmaz. Örneğin, arada sırada bilgisayarıyla evden çalışan işçi, “uzaktan çalışan” olarak değerlendirilmez. Bununla birlikte, eğer işçinin bir düzen içinde bilgisayarıyla evden çalışması kararlaştırılmışsa ve işçi kurulan bu düzen dâhilinde, kısmen işyerinde, kısmen uzaktan çalışıyorsa, “uzaktan çalışan” olarak kabul edilmelidir. Örneğin, işçinin bir hafta işyerinde, bir hafta evinde çalışmasının kararlaştırılması, bu yolda bir düzenin kurulduğunu gösterir ve kurulan bu düzen dâhilinde çalışan işçi, “uzaktan çalışan” olarak nitelendirilir. Nitekim mevzuatta, bu düzenin sağlanması amacıyla, işin süresinin ve görüleceği yerin, uzaktan çalışma sözleşmesinde belirlenmesi öngörülmüştür (bkz. Uzaktan Çalışma Yön. m. 5/2). İşçi, sözleşmede belirlenen sürelerde ve belirlenen yerde iş görme edimini ifa etmekle yükümlüdür.

Uzaktan çalışma sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi, “işçi” olmanın getirdiği tüm hak ve borçlara sahiptir. İşK m. 14/6, c. 1 uyarınca;

“Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz”.

Anılan düzenlemede, “emsal işçi” kavramının tanımı yapılmamıştır. Oysa İş Kanunu’nda “emsal işçi” kavramından bahsedilen düzenlemelerde, bu kavramın tanımlandığı da görülmektedir. Uzaktan çalışma bakımından öngörülen düzenlemeye benzer şekilde, belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçinin, belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan emsal işçiye göre farklı muameleye tabi tutulamayacağı; kısmi süreli sözleşmeyle çalışan işçinin, tam süreli sözleşmeyle çalışan emsal işçiye göre farklı muameleye tabi tutulamayacağı öngörülmüştür. İlgili maddelerde (İşK m. 12 ve İşK m. 13) “emsal işçi” kavramı, şu ifadelerle tanımlanmaktadır:

“İşyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi”;

“İşyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi”.

Bu tanımlar ışığında; uzaktan çalışmada emsal işçi, “aynı veya benzeri işte uzaktan çalışmayan işçi” olarak değerlendirilmelidir. Öğretide, emsal işçinin, klasik işyerinde tipik iş sözleşmesiyle çalışan ve diğer hususlarda uzaktan çalışan işçiyle benzerlik taşıyan işçi olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir³⁶.

Uzaktan çalışmanın, işçi bakımından olumlu ve olumsuz tarafları bulunmaktadır³⁷. Olumlu taraflar; işçinin işyerine giderken ve işyerinden dönerken yolda vakit harcamaktan kurtulması, işyerinde çalışılan tipik iş ilişkisine kıyasla zamanını daha serbest şekilde planlama imkânına ulaşması, özel yaşamına daha fazla vakit ayırabilmesi, işyerinde söz konusu olan giyim ve davranış yükümlülüklerinin dışına çıkabilmesi gibi olgulardır³⁸. Olumsuz taraflar ise işçinin çalışma saatlerinin tüm güne yayılma ihtimaliye karşılaşması, gitgide asosyalleşmesi gibi olgulardır³⁹.

Ayrıca belirtmek gerekir ki uzaktan çalışmada, iş hayatı ve özel hayat arasındaki dengenin sağlanması ile bu dengenin bozulması arasında çok ince bir çizgi vardır. Uzaktan çalışmanın niteliği gereği, işçi, genellikle özel yaşantısına iş ortamını taşımak durumunda kalmakta ve günün her saatinde “çalışabilir” durumda olmaktadır. Dolayısıyla işçinin özel hayatı ile iş hayatı arasındaki sınır bulanıklaşmaktadır⁴⁰. İşçi, durum ve koşullar dâhilinde, bu sınırı koruyamadığı takdirde, özel hayatı ile iş hayatı iç içe geçmekte ve aradaki denge kaybolmaktadır. Bu halde, uzaktan çalışma uygulaması, uzaktan çalışan işçinin sosyal ilişkilerine veya çalışmasına yahut her ikisine birden zarar verebilmektedir⁴¹.

³⁶ Akyiğit (2021) s. 163; Dulay Yangın (2016) s. 165.

³⁷ Bu hususa ilişkin olarak bkz. ILO (2016) *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*, ss. 14-17 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf (Erişim Tarihi: 01.04.2022).

³⁸ Alp (2020) ss. 107-108.

³⁹ Tokol, A. (2003) *Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?*, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 5, S. 1, sayfa sayısı yok [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.isguc.org/?p=makale&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003> (Erişim Tarihi: 08.04.2022).

⁴⁰ Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021) *COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 70, s. 1693.

⁴¹ Alp (2020) s. 108.

2.2.3. İşveren

Genel anlamda, “işveren” kavramı, İş Kanunu’nun 2. maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesinde şöyle tanımlanmaktadır:

“İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir”.

Bu tanımda, “işçi” kavramına atıf yapılarak dolaylı yoldan “iş sözleşmesi” kavramına da atıf yapıldığı fikrinden hareketle, öğretide, “işveren” kavramının, iş sözleşmesi kapsamında işçi çalıştıran kişi veya kurum ve kuruluşları ifade ettiği belirtilmektedir⁴². Öğretide yapılan bir diğer tanıma göre; işveren, iş sözleşmesinde, iş görme ediminin alacaklısı olup işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisini haiz taraftır⁴³. İşveren, bu sıfatından doğan birtakım yetkilere sahip olduğu gibi pek çok sorumluluğun da muhatabıdır; iş mevzuatından ve/veya iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerle aykırı davranması halinde, hukuki, idari ve cezai sorumluluğu gereği, çeşitli yaptırımlara maruz kalabilmektedir⁴⁴.

“İşveren” kavramı, genel itibarıyla, uzaktan çalışma modelinde özellik arz etmemektedir. İşverenin tipik iş ilişkilerinde sahip olduğu hak ve borçlar, uzaktan çalışmada da söz konusudur. Daha açık bir ifadeyle, uzaktan çalışmada, esas olarak, işverenin temel borçları olan ücret ödeme borcu, işçiyi koruma ve gözetme borcu, eşit davranma borcu, araç ve malzeme sağlama borcu bulunmaktadır. Bu temel borçlar, uzaktan çalışmanın niteliğine göre evrilebilmektedir. Örneğin, uzaktan çalışmanın yürütülebilmesi için işveren, işçiye gerekli araç ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, uzaktan çalışmada, klasik işyerinde çalışmaya nazaran işveren açısından daha külfetli olabilir. Zira uzaktan çalışmada, işveren, işin görüleceği yeri, uzaktan çalışan her bir işçi için, kimi zaman sıfırdan, gerekli ekipmanla donatmak durumundadır.

⁴² Limoncuoğlu (2021) s. 17.

⁴³ Süzek (2021) s. 149; Ekmekçi ve Yiğit (2021) s. 37.

⁴⁴ Süzek (2021) s. 161.

Uzaktan çalışmanın işveren açısından olumlu tarafları; işyerindeki genel giderlerin azalması, daha geniş bir işçi havuzundan seçim yapabilme imkânının bulunması gibi olgulardır. Uzaktan çalışmanın işveren açısından olumsuz tarafları ise uzaktan çalışma için gereken altyapıyı sağlama külfetine katlanması, işçiyi ve çalışma ortamını doğrudan denetleme gücünün büyük ölçüde azalması gibi olgulardır⁴⁵.

2.2.4. İşyeri

“İşyeri”, İşK m. 2/1, c. 2 ve İşK m. 2/2-3’te şu şekilde tanımlanmaktadır:

“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”.

Hükümde, “işyeri” kavramının oldukça geniş bir biçimde ele alındığı görülmektedir. Hükümün gerekçesinde de bu kavramın ele alınış biçimi, şöyle açıklanmaktadır:

“...teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu ‘yerin’ dışına taşmış, işveren, kurulan ‘iş organizasyonu’ işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur...”⁴⁶.

⁴⁵ Tokol (2003) sayfa sayısı yok; ILO (2016) ss. 15-16.

⁴⁶ 4857 sayılı İş Kanunu’nun gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf> (Erişim Tarihi: 12.01.2022).

Tipik iş ilişkilerinde işçi, iş görme edimini, işverene ait⁴⁷ işyerinde ifa etmektedir ve böylece işyeri, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsurunun somut olarak hayata geçtiği yer olmaktadır⁴⁸. Fakat ekonomik ve teknolojik gelişmeler, hem bağımlılık unsurunun⁴⁹ hem de “işyeri” kavramının esnek yorumlanmasına neden olmuştur⁵⁰. Ekonomik ve teknolojik gelişmeler sayesinde, işçilerin klasik işyeri dışında çalışmaları mümkün hale gelmiştir. Kanun koyucu da bu gelişmelere kayıtsız kalmamıştır. 1475 sayılı (mülga) İş Kanunu⁵¹, “işyeri” kavramını “işin yapıldığı yer” olarak değerlendirmekteyken; 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun yukarıda ilgili kısmı alıntılanan 2. maddesinde, “işyeri” bir yer olmaktan çıkarılmış; *iş organizasyonu kapsamında bir bütün* olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda, işyerinin “fiziksel bağlarından sıyrılmış bir organizasyon” anlamına geldiği ve bu kavramla işyerinin değişen yönünün ifade edildiği sonucuna varılabilir⁵². Nitekim İş Kanunu’nun hem genel gerekçesinde hem de spesifik olarak “işyeri” tanımının yapıldığı 2. maddenin gerekçesinde; dünyada yaşanan değişim ve gelişimle birlikte, “işyeri” kavramının daha geniş biçimde ele alınması gerektiğine işaret edilmiştir. İş Kanunu’nda yapılan “işyeri” tanımı, gerekçeleriyle birlikte değerlendirildiğinde, kanun koyucunun, uzaktan çalışmada işin görüldüğü yeri “işyeri” olarak kabul etme eğiliminde olduğu söylenebilir.

İş Kanunu’nda, işyeri tanımlanırken olduğu gibi, uzaktan çalışma tanımlanırken de “iş organizasyonu” kavramına vurgu yapılmıştır. Uzaktan çalışma ilişkisinde işçi, işverene ait klasik işyeri dışında ve fakat işverenin iş organizasyonu kapsamında iş görmektedir. “İş organizasyonu”, farklı birimlerin, amaçta ve

⁴⁷ “İşverene ait” ibaresi, “işveren tarafından yönetilen, işverenin hâkimiyet alanında bulunan” olarak anlaşılmalıdır. Yoksa işyerinin işverenin mülkiyetinde olup olmaması, “işyeri” niteliği bakımından önem teşkil etmez. Bkz. Süzek (2021) s. 197; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2021) s. 58; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (2020) s. 46.

⁴⁸ Doğan Yenisey, K. (2021) *Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi*, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı (Ed.: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ) içinde. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 163.

⁴⁹ Uzaktan çalışmada bağımlılık unsuru, 2.3.3’te açıklandığından, burada kavramsal olarak değinilmekle yetinilmiştir.

⁵⁰ Süzek (2021) s. 199.

⁵¹ 1475 sayılı İş Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 13943, 01.09.1971 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 13.01.2022).

⁵² Doğan Yenisey, K. (2007) *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*. 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 31, 82.

yönetimde birlik unsurlarıyla bir çatı altında toplanıp “tek işyeri” olarak nitelendirilmesini sağlayan bağıdır⁵³ ve bu bağı süreklilik arz etmesi gerekmektedir⁵⁴.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre; fiziki bakımdan işyeri ile hukuki bakımdan işyeri birbirinden ayrıdır. Her bir fiziki işyeri biriminin, kural olarak, işveren tarafından tescil edilmesi gerekmektedir, İşK m. 2’de çizilen iş organizasyonu kapsamında, birden fazla birim, hukuken tek bir işyeri bütünlüğü oluşturmaktadır; bu işyeri bütünlüğü kapsamında; asıl işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar bulunmaktadır. İş organizasyonunda, işin ve işyeri amacının ağırlıklı olarak gerçekleştirildiği birim, “asıl işyeri” olarak adlandırılabilir⁵⁵. “İşyerine bağlı yerler” ise İşK m. 2’de şöyle tanımlanmaktadır:

“İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler”.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 2004 yılında verilen bir kararda, bir yerin işyerine bağlı yer sayılmasının kriteri, şöyle açıklanmıştır:

“Bir yerin işyerine bağlı yer sayılması için, işin ve o işle güdülen amacın daha iyi bir biçimde gerçekleşmesi konusunda sözü edilen yerin işyeri ile faydalı bir bütünlük oluşturması gerekir”⁵⁶.

Bir başka ifadeyle, “işyerine bağlılık” unsurunun tespitinde, işverenin aynı kişi olup olmadığı ve işlerin aynı amaç doğrultusunda yapılıp yapılmadığı gibi hususlar değerlendirilmelidir⁵⁷. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki uzaktan çalışmada işin görüldüğü yerin “işyeri” olarak değerlendirilmesi bakımından, iş organizasyonu içinde esasen herhangi bir ayrıma gitmeye gerek yoktur. Zira “iş organizasyonu” kavramı, bu organizasyon içinde yer alan unsurların “işyeri” sayılmalarını gerektirir ve İş Hukukunda benimsenen “işyerinde teklik” ilkesi gereği, “işyeri” olarak tabir edilen

⁵³ Doğan Yenisey (2007) s. 397.

⁵⁴ Süzek (2021) s. 197.

⁵⁵ Ekmekçi ve Yiğit (2021) ss. 90-91.

⁵⁶ Yargıtay HGK. E. 2004/10-440, K. 2004/423, T. 22.09.2004, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 29.04.2022).

⁵⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (2020) s. 47.

bütünün tüm parçalarına, arada hiçbir fark olmaksızın, iş mevzuatı hükümleri uygulanır⁵⁸.

“İşyeri”, İş Hukuku kurallarının yaşama aktarıldığı somut bir alanı ifade etmektedir⁵⁹ ve hukukumuzda pek çok açıdan bağlama noktasıdır. “İşyeri” kavramı; bağımlılık unsurunun tespitinde, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenliğin sağlanmasına ilişkin hususların değerlendirilmesinde ve İdare Hukuku boyutunda önemli bir rol oynamaktadır. Uzaktan çalışmada işçinin iş görme edimini ifa ettiği yerin “işyeri” olarak kabulü, tüm bu açılardan değerlendirilmelidir.

İşyeri, işçinin işverene bağımlılığının bir göstergesi olup⁶⁰ işverenin yönetim hakkının uygulama alanını ve aynı zamanda sınırını teşkil etmektedir⁶¹. Geleneksel anlamda “işyeri”, işçinin iş görme edimini yerine getirdiği ve işverene olan bağımlılığının net bir şekilde görülebildiği yerdir. Ancak günümüz İş Hukukunda, gelişen teknolojinin doğal bir sonucu olarak, işin geleneksel işyeri dışında görülmesi yaygınlaşmıştır. Bu anlamda, “işyeri” kavramının içeriği değişim göstermektedir⁶². “İşyeri”, halen bağımlılık unsurunun tespitinde başvuru kavramlarından biri olmakla birlikte, bir mekânla sınırlı olmaksızın “iş organizasyonu”nu ifade eder hale geldiğinden, bağımlılık unsurunun tespitinde önemli olan husus, işin yapıldığı yerden ziyade, işçinin işverenin iş organizasyonuna dâhil olup olmamasıdır⁶³. Bu noktada, bağımlılık unsurundan söz edilebilmesi için, iş organizasyonu yapısının, işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyarak iş görmesini ve işverence denetlenmesini mümkün kılması gerekir⁶⁴. Uzaktan çalışmada, işçinin iş gördüğü yer, işverenin iş organizasyonuna dâhil olmakla, “işyeri” niteliği kazanmaktadır. Dolayısıyla, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde⁶⁵ açıklanacağı üzere, her ne kadar uzaktan çalışan işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsuru, işin geleneksel işyerinde görüldüğü tipik ilişkilerdeki kadar belirgin değil ise de varlığını sürdürmektedir.

⁵⁸ Süzek (2021) ss. 199-200.

⁵⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2021) ss. 56-57.

⁶⁰ Doğan Yenisey (2007) s. 97.

⁶¹ Doğan Yenisey (2021) ss. 177-178.

⁶² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2021) ss. 57-58.

⁶³ Doğan Yenisey (2007) s. 85.

⁶⁴ Doğan Yenisey (2007) s. 84.

⁶⁵ Bkz. 2.3.3.

İşyeri, işçinin iş gördüğü yer olduğundan, iş sağlığı ve güvenliği bakımından da dikkatle ele alınması gereken bir kavramdır. İş sağlığı ve güvenliği normları, genel itibarıyla, “işyeri” esas alınarak düzenlenmiştir⁶⁶. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda⁶⁷ yapılan “işyeri” tanımı, İş Kanunu’nda yapılan “işyeri” tanımıyla aynıdır. Bu durum, farklı amaca yönelik müesseselerde farklı tanımların esas alınması gerektiğinden bahisle öğretilerde eleştirilmektedir⁶⁸. Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği bakımından, işyerinin hukuken bir bütün olarak ele alınmasının bir anlamı yoktur; işyeri, fiziki bir birim olarak değerlendirilir ve riskler ve alınacak önlemler, bu birim çerçevesinde belirlenir⁶⁹. İşverene ait birden çok işyeri bulunması halinde, her bir işyeri, İSG bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir⁷⁰. İSG alanında, özellikle iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin değerlendirmelerde⁷¹, işçinin işini yürüttüğü yerin “işyeri” olarak kabulü gerekir. Bu kabul, işçi lehine yorum ilkesinin bir sonucudur. Zira bu konuda, işçinin iş gördüğü ortamın “işyeri” olarak değerlendirilmemesi halinde, işçinin işi nedeniyle geçirdiği kaza veya yakalandığı hastalık, iş kazası veya meslek hastalığı olarak nitelendirilemeyecek ve işçi, iş kazasının veya meslek hastalığının ortaya çıkması halinde yararlanabileceği haklardan mahrum kalacaktır.

İdare Hukuku boyutuna bakıldığında ise, işyerinin idare tarafından denetlenmesini kolaylaştırmak ve işyerini yöneten kişilerin sorumluluklarını belirlemek amacıyla getirilen⁷² idari normların “İşyeri nerededir?” sorusuna cevap aradığı görülmektedir, zira idarenin, işçi çalıştırılan tüm birimlerden haberdar olması esastır. Bu anlamda, işyerinin idareye bildirilmesi gerekmektedir. “İşyeri” kavramını karakterize eden unsur, sürekliliktir⁷³. Bildirim yükümlülüğünün doğması için, işyerinde görülen iş, otuz iş gününden uzun süren bir iş olmalıdır; otuz iş gününden az süren işler, İşK m. 10’a göre “sürekli iş” olmadığından, işyerini idareye bildirmeye gerek yoktur⁷⁴.

⁶⁶ Özdemir, E. (2020) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*. 1. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık, s. 49.

⁶⁷ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 28339, 30.06.2012 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 15.01.2022).

⁶⁸ Bkz. Ekmekçi, Ö., Köme Akpulat, A. ve Akdeniz, A. L. (2021) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, ss. 25-26.

⁶⁹ Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) s. 27.

⁷⁰ Özdemir (2020) s. 49.

⁷¹ Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için bkz. 4.1.2. ve 4.1.3.

⁷² Doğan Yenisey (2007) s. 160.

⁷³ Doğan Yenisey (2021) s. 181.

⁷⁴ Doğan Yenisey (2007) ss. 161-162.

“Bir bütün olarak baktığımızda, idare ile olan ilişkileri söz konusu olduğunda, işyerinin maddi yönünün; iş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından işyerinde yürütülen faaliyetin; bağımlılığın tespiti söz konusu olduğunda ise organizasyon yönünün ön plana çıktığı görülmektedir”⁷⁵.

“İşyeri” kavramının genişliği karşısında, “Uzaktan çalışmada işyeri neresidir?” sorusuna cevap aranmalıdır. Uzaktan çalışmada işyeri, işçinin evi olabileceği gibi herhangi bir başka yer de olabilir. İşçinin evinden çalışması halinde, evinin tamamının işyeri olarak mı kabul edileceği, yoksa işyerinin, işçinin iş görme edimini yerine getirdiği ortam ile mi sınırlandırılacağı hususu değerlendirilmelidir. İşverenin, durum ve koşulları sürekli değişen ev ortamını bütünüyle kontrol altında tutması, hayatın olağan akışında mümkün olmadığından, ev ortamında “işyeri” kavramının sınırlarının çizilmesi (örneğin, işçinin çalışma masasının bulunduğu odanın “işyeri” olarak belirlenmesi) gerektiği ileri sürülebilir. Fakat belirtmek gerekir ki uygulamada böyle bir çerçeve çizmek güçtür⁷⁶. Zira uzaktan çalışmanın niteliği gereği, işçinin her zaman belirli bir noktada sabitlenmesi beklenemez. Kanaatimizce, işverenin yönetim hakkı kapsamında, uzaktan çalışan işçinin iş göreceği ortamı katı kurallarla belirleme yetkisi bulunmamaktadır. İşçinin evinde değil de başka bir yerde çalışması halinde ise en temel ifadeyle, işçinin işini gördüğü her yer “işyeri”dir.

Yukarıda açıklanan hususların yanı sıra genel anlamda da Türk İş Hukuku sisteminde; kıdem tazminatına hak kazanma, fasilalı çalışmalarda sürelerin birleştirilmesi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanma gibi pek çok önemli konuda “işyerinde çalışma” olgusu esas alınmaktadır. Bu haliyle, iş sözleşmesinin bir türü olan uzaktan çalışma sözleşmesine dayanarak çalışan işçinin klasik işyeri dışında çalıştığı yerin “işyeri” olarak kabul edilmemesi halinde, uzaktan çalışan işçiyi adeta İş Hukukunun kapsamından dışlayıcı nitelikte, istenmeyen bir sonuç ortaya çıkacaktır. Tüm bu hususlar göz önüne alındığında varılan sonuç şudur ki uzaktan çalışmada “işyeri”, işçinin iş görme edimini yerine getirdiği yerdir.

⁷⁵ Doğan Yenisey (2021) ss. 182-183.

⁷⁶ Av. Hasan Erdem, *Soru-Cevap*, Pandemi Sürecinde İş Hukuku (Ed.: Gülsevil Alpagut) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 132.

2.2.5. İşletme

Teoride ve uygulamada sıkça bahsi geçen “işletme” kavramı, İş Kanunu’nda tanımlanmış değildir. Öğretide, bu kavramın, iktisadi bir amaca yönelik olarak işverene ait bir veya daha fazla işyerinin organize edildiği bütünü ifade ettiği belirtilmektedir⁷⁷. İşletme, genel olarak, iktisadi bir amaca yönelmekte ise de bu husus mutlak değildir; işletme, ideal bir amaç veya kamu hizmetinin görülmesi amacıyla da kurulabilir⁷⁸. “İşletme” kavramı, “işyeri” kavramına göre, genel itibarıyla daha geniştir ve işyerini/işyerlerini de kapsamaktadır⁷⁹. Ancak “işletme” kavramını her zaman “işyerlerinin toplamı” olarak değerlendirmemek gerekir; zira işyeri ve işletme, aynı yapının iki farklı görünümüdür⁸⁰. İşyerinin organizasyon niteliği taşıdığı gibi işletme de bir organizasyondur. *İşletme* organizasyonunda, *işyeri* organizasyonları bulunmaktadır⁸¹. İşletme, işyerinin teknik amacından farklı olarak, ekonomik bir amaca yöneliktir⁸². Bir işletme, birden çok işyerini ihtiva edebileceği gibi, tek bir işyerinden ibaret de olabilir. İşletmenin tek bir işyerinden ibaret olması halinde, örneğin, bir işverenin tek fabrikası varsa, “işyeri” ve “işletme” kavramları örtüşmektedir⁸³ ve hem işletme hem de işyeri durumunda olan bu yapının üretime yönelik tarafı “işyeri”; iktisadi amaç güden tarafı ise “işletme” sayılmaktadır⁸⁴. Bir işletme bünyesinde birden çok işyeri bulunması halinde, örneğin, bir bankanın şubeleri bulunuyorsa, banka, işletme niteliğinde olup iktisadi amaca yönelik iken; şubeler, birer işyeri niteliğinde olup üretime yöneliktir. Uzaktan çalışmada “işletme”, işçinin iş gördüğü yerin “işyeri” olarak nitelendirilmesi nedeniyle, bu yerleri de kapsayan organizasyondur. Açıklandığı üzere, “işletme” kavramı, iktisadi boyuta ilişkin olup uzaktan çalışma bakımından özellik arz etmemektedir.

⁷⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 162; Uşan, M. F. ve Erdoğan, C. (2021) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Güncellenmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 72.

⁷⁸ Süzek (2021) ss. 200-201; Doğan Yenisey (2007) s. 35. Aksi yönde bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (2020) s. 51.

⁷⁹ Süzek (2021) s. 201; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 162; Kandemir, M. (2011) *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 29; Taşkın, A. (2012) *İş Hukukunda İşletme Kavramı*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 32, s. 98.

⁸⁰ Süzek (2021) s. 201.

⁸¹ Doğan Yenisey (2021) s. 165.

⁸² Doğan Yenisey (2007) s. 35.

⁸³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 162; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (2020) s. 51.

⁸⁴ Süzek (2021) s. 201.

2.3. Uzaktan Çalışma Bağlamında İş Sözleşmesinin Unsurları

“İş sözleşmesi” kavramının, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmeyi ifade ediyor olmasından da anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin unsurları; iş görme unsuru, ücret unsuru ve bağımlılık unsurudur⁸⁵.

“Uzaktan çalışma ilişkisinde, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları varlığını sürdürmektedir”⁸⁶.

2.3.1. Uzaktan Çalışmada İş Görme Unsuru

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan en temel borcu, şüphesizdir ki iş görme borcudur⁸⁷. İşçinin iş görme borcunu bizzat yerine getirmesi esastır (TBK m. 395). İş, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan “iş” olarak değerlendirilebilen her türlü (bedensel ve/veya düşünsel) faaliyeti olabilir⁸⁸.

İş görme borcu, uzaktan çalışmada da işçinin bizzat yerine getirmesi gereken en temel borcudur. Fakat iş görme borcu ve bu borcun konusunu teşkil eden “iş” unsuru, uzaktan çalışmanın niteliği göz önüne alınarak, özellik gösteren noktalarıyla değerlendirilmelidir.

2.3.1.1. Uzaktan Çalışma Yapılabilecek İşler

Kural olarak, tüm işler, uzaktan çalışma suretiyle yerine getirilebilir^{89,90}. Fakat hemen belirtmek gerekir ki kural bu olmakla birlikte, uygulamada, uzaktan çalışma modeline uygunluk bakımından, her iş, kendi özelinde değerlendirilmez. Pek tabii ki

⁸⁵ Süzek (2021) s. 233; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) ss. 180-189; Senyen Kaplan (2019) ss. 83-84; Ekmekçi ve Yiğit (2021) s. 23; Sümer (2020) s. 37; AYM, E. 1963/336, K. 1967/29, T. 26-27.09.1967, T.C. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> (Erişim Tarihi: 08.04.2022).

⁸⁶ Bkz. uzaktan çalışmayı iş mevzuatına kazandıran 6715 sayılı Kanun’un 2. maddesinin gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf> (Erişim Tarihi: 06.04.2022).

⁸⁷ Süzek (2021) s. 353; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 315; Sümer (2020) s. 63.

⁸⁸ Güzel (1997) s. 95; Süzek (2021) s. 233.

⁸⁹ Öztürk İnal (2022) s. 84.

⁹⁰ Uzaktan çalışmanın yapılamayacağı istisnai işler için bkz. 2.3.1.2.

bir işin uzaktan çalışmayla yerine getirilebilmesi için, klasik işyerine gidilmeden, uzaktan yürütülmeye elverişli olması gerekir. Günümüzde, özellikle teknolojik gelişmeler sayesinde, ofis çalışanlarının uzaktan çalışma yapması mümkün hale gelmiştir. Avukatlar, mali müşavirler, bankacılar ve benzeri mesleklere mensup kişiler, uzaktan çalışma yapabilmektedir⁹¹. Oysa çalışması çoğunlukla klasik işyerinde sarf ettikleri bedensel güce dayanan kişiler, örneğin fabrika işçileri, işyerine gelmeden iş göremeyeceklerinden, uzaktan çalışma yapamazlar. Fakat çalışması bedensel güce dayanmakla birlikte, klasik işyerine gelmeden de iş görebilecek olan kişiler, örneğin elde örgü ören işçiler, uzaktan çalışma yapabilirler. Konuyu açıklamak adına verilen tüm bu örneklerle birlikte, kanaatimizce, bir işin uzaktan çalışma modeline uygunluğu değerlendirilirken, kesin kurallar koymak veya net ayrımlar yapmak, her zaman doğru sonuca ulaştırmayabilir. Uygulamada, işveren, işin uzaktan çalışmaya uygunluğunu değerlendirirken, somut olayın özelliklerini göz önünde bulundurmalıdır.

2.3.1.2. Uzaktan Çalışma Yapılamayacak İşler

Mevzuatta, belirli işlerde uzaktan çalışma yapılamayacağı düzenlenmektedir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 13. maddesi uyarınca;

“Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamaz. Kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile millî güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağı birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirlenir”.

Bu hüküm değerlendirildiğinde, bazı işlerde uzaktan çalışmanın kesin olarak yasaklandığı; bazı işlerde ise uzaktan çalışma yasağının takdirî olduğu görülmektedir⁹². Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddeler veya bu maddelerin atıklarıyla yapılan çalışmalar ile biyolojik etkenlere maruz kalma riski

⁹¹ Alp (2020) s. 103.

⁹² Öztürk İnal (2022) ss. 84-88.

bulunan çalışmalar, gerekli İSG önlemleri alınmadan yapıldığı takdirde, hem işçiler hem de çevre ve toplum açısından zarar doğurabileceğinden, işverenin denetim gücünün önemli ölçüde azaldığı uzaktan çalışma modelinin bu işlerde uygulanması kesin olarak yasaklanmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarınca hizmet alımı yapılan işler ile milli güvenlik açısından stratejik önem taşıyan birim, proje, tesis veya hizmetlerde uzaktan çalışma yapılıp yapılamayacağı ise hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunun takdirine bırakılmıştır.

2.3.1.3. Uzaktan Çalışmada İş Görme Şekli

Kural olarak, işçi, iş görme borcunu bizzat ifa eder; ancak sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılıyorsa, yüklendiği işi bir başkasına gördürebilir (TBK m. 395). Uzaktan çalışmada da durum böyledir. Atipik bir çalışma modeli olan uzaktan çalışmayı -iş görme unsuru bakımından- tipik çalışma modellerinden ayıran husus ise işçinin, iş görme edimini işverene ait klasik işyerinde değil, evinde veya bir başka yerde ifa etmesidir. Uzaktan çalışan işçi, işverenin doğrudan gözetim ve denetimi altında bulunmamakla birlikte, işverenin iş organizasyonu kapsamında olup onun emir ve talimatlarına uyarak iş görmektedir. İşçi, teknolojik araçlar vasıtasıyla işverenle bağlantı halinde çalışabilir veya bağlantı halinde olmaksızın, yüklendiği bir işi tamamladıktan sonra işverenle sonuçları paylaşabilir.

2.3.2. Uzaktan Çalışmada Ücret Unsuru

Ücret unsuru, iş sözleşmesinin kurucu unsurudur; bir kişinin ücret karşılığı olmadan iş görme edimini üstlenmesi halinde, iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez⁹³. Ayrıca diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak, iş sözleşmesinde, işçinin -iş tamamlanmasa dahi- emeğini harcadığı için ücrete hak kazanması esastır⁹⁴. T.C. Anayasası⁹⁵ m. 55/1-2 uyarınca;

⁹³ Süzek (2021) s. 375; Sümer (2020) s. 76.

⁹⁴ Limoncuoğlu (2021) s. 19.

⁹⁵ T.C. Anayasası, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 17863 (mükerrer), 09.11.1982 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 20.05.2022).

“Ücret, emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır”.

Genel anlamda ücret, İş Kanunu’nun 32. maddesinin birinci fıkrasında yapılan tanıma göre;

“bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır”.

“Ücret” kavramı, Türkiye’nin de onaylamış olduğu ILO 95 sayılı Ücretlerin Korunması Hakkında Sözleşme’nin⁹⁶ 1. maddesinde ise şu şekilde tanımlanmaktadır:

“Yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançlar”.

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcunun karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan en temel borcudur⁹⁷. İş Kanunu’nun 32. maddesinde, parayla ödeneceği belirtilen tutar, temel (asıl/çıplak) ücrettir. Hâlbuki işveren, işçiye temel ücretin yanı sıra ek olarak para ve/veya parayla ölçülebilen başka menfaatler de sağlamış olabilir⁹⁸. Prim, ikramiye gibi ek ödemeler ile yakacak yardımı, giyecek yardımı, yemek ve ulaşım yardımı gibi sosyal yardımlar, bu kapsamda olup temel ücrete eklenerek “giydirilmiş ücret”i oluştururlar. İşverenin işçiye ücret ödeme borcu, işçinin hem emeği karşılığında hak kazandığı temel ücreti hem de (varsa) bu ücret eklerini kapsamaktadır. İşveren ücret ödeme borcuna aykırı davrandığı takdirde, işçi, ücretin gününde ödenmemesi nedeniyle (ücretin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemiş olması koşuluyla) çalışmaktan kaçınma

⁹⁶ ILO 95 sayılı Ücretlerin Korunması Hakkında Sözleşme [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 06.04.2022).

⁹⁷ Süzek (2021) s. 375; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 348; Sümer (2020) s. 76.

⁹⁸ Ekmekçi ve Yiğit (2021) s. 270.

hakkını kullanabilir (bkz. İşK m. 34) ve/veya sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilir (bkz. İşK m. 24/II-e)⁹⁹. Ücret ve eklerinin düşürülmesi, İşK m. 22 kapsamında “esaslı değişiklik” olarak nitelendirilmekte ve işçinin yazılı onayına bağlı olmaktadır¹⁰⁰.

Ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, uzaktan çalışma sözleşmesinde bulunması gereken unsurlardandır (İşK m. 14/5; Uzaktan Çalışma Yön. m. 5/2). Mevzuatta, “uzaktan çalışmada ücret” bakımından özel düzenlemeler bulunmadığından, İş Kanunu’nun “Ücret” başlıklı üçüncü bölümünde (m. 32-62) bulunan düzenlemeler, uzaktan çalışmada da uygulanacaktır. Aynı zamanda, uzaktan çalışmada ücrete ilişkin olarak yapılacak tüm değerlendirmelerde, uzaktan çalışmanın niteliği göz ardı edilmeden, İşK m. 14/6, c. 1’de yer alan şu hüküm dikkate alınmalıdır:

“Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz”.

Uzaktan çalışan işçinin temel ücretinin emsal işçinin temel ücretinden farklı olmaması esastır. Uzaktan çalışmada ücrete ilişkin olarak incelenmesi gereken husus; klasik işyerinde çalışan işçinin giydirilmiş ücreti ile başlangıçtan itibaren uzaktan çalışan veya sonradan uzaktan çalışmaya geçen işçinin giydirilmiş ücreti arasında herhangi bir fark olup olamayacağıdır. Bu noktada, uzaktan çalışmanın niteliği gereği, yemek ve ulaşım yardımlarının akıbeti tartışmalıdır. Bu hususa ilişkin olarak, öğretide farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bir görüşe göre; uzaktan çalışmanın niteliği gereği, uzaktan çalışan işçi ile klasik işyerinde çalışan işçi arasında bazı ayrımlar haklı görülebilir. Örneğin, klasik işyerinde çalışan işçiye sağlanan yemek ve ulaşım yardımının uzaktan çalışan işçiye sağlanmaması, ayrımcılık teşkil etmez¹⁰¹. Benzer bir görüşe göre; klasik işyerinde işçilere öğle yemeği veriliyorsa, uzaktan çalışan işçilere bu yemeğin verilmemesi, ayrımcılık teşkil etmemekle birlikte, işçinin mahrum kaldığı

⁹⁹ Süzek (2021) ss. 396-397, 713-714; “İşçi sadece temel ücretinin değil, geniş anlamda ücretinin, diğer bir deyişle her türlü ücret eklerinin (örneğin ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı vb.) ödenmemesi nedeni ile de bu hakkını kullanabilir”. Yargıtay HGK. E. 2017/7-2519, K. 2021/988, T. 14.09.2021, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 07.04.2022).

¹⁰⁰ Gürsel, İ. (2018) *Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Esaslı Değişikliğin Yargı Kararıyla Tespiti ve Bunun Hukuki Sonuçları*, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (Ed.: Tankut Centel) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 185.

¹⁰¹ Alp (2011) s. 830.

bu sosyal yardımın kendisine, uygun bir ek ödeme ile verilmesi gerekir¹⁰², zira uzaktan çalışan işçinin yemek gideri varlığını sürdürmektedir¹⁰³. Kısmen benzer bir diğer görüşe göre; işçi, uzaktan çalışma modelinde, klasik işyerine gitmeden çalıştığına göre, ulaşım yardımının devam etmemesi gerekir, fakat yemek yardımının parasal karşılığı ödenmelidir¹⁰⁴. Bir başka görüşe göre; uzaktan çalışma halinde, kural olarak, işçinin ücreti, ekleriyle birlikte aynen devam ettirilmelidir. İstisna olarak ise işe gelmeme nedeniyle lüzumsuz hale gelen ücret eklerine, örneğin ulaşım yardımına, uzaktan çalışma süresi ile sınırlı olarak, ara verilebilir¹⁰⁵; bu durum, iş sözleşmesinin ihlali sonucunu yaratmaz¹⁰⁶. Bir diğer görüşe göre, işçi sırf klasik işyeri dışında çalıştığı için ücretinde indirim yapılamaz; işçi, temel ücretin yanı sıra kendisine sağlanan menfaatlerden yararlanmaya devam etmelidir. Yol yardımı, servis vb. araç tahsis etmek suretiyle sağlanıyorsa, bu yardım uzaktan çalışmaya geçilmesi halinde kesilebilecektir; fakat yol yardımı nakden yapılıyorsa, uzaktan çalışan işçiye de yol yardımı nakden ödenmelidir¹⁰⁷.

Kanaatimizce, uzaktan çalışan işçinin mahrum bırakılabileceği tek ücret kalemi, ulaşım yardımıdır¹⁰⁸; ulaşım yardımını dışındaki tüm yardımlar devam ettirilmelidir. Ancak belirtmek gerekir ki bu hususun da somut olaya göre değerlendirilmesi gerekir. Şöyle ki eğer işçi evinden çalışıyorsa, ulaşım yardımına lüzum kalmadığından, işveren bu yardımı kesebilir. Fakat eğer işçinin yaptığı iş, farklı yerlere gitmesini gerektiriyorsa, işveren ulaşım yardımını devam ettirmelidir.

¹⁰² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 244; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (2020) s. 100; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2020) *Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme*, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı (Ed.: Yusuf Çalışkan, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Ömer Faruk Erol, Ahmet Dülger, Gülnihal Ahter Yakacak ve Ömer Faruk Kafalı) içinde. İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, s. 198.

¹⁰³ Bozkurt Gümrükçüoğlu (2020) s. 198.

¹⁰⁴ Centel, T. (2020) *Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, s. 18.

¹⁰⁵ Alp (2020) s. 107.

¹⁰⁶ Aydın, U. (2020) *Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 2, s. 191.

¹⁰⁷ Özveri, M. (2020) *COVID-19 Pandemisinde Çalışma Rejimi*, TTBB COVID-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu, ss. 491-492 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ttb.org.tr/kutuphane/covid19-rapor_6.pdf (Erişim Tarihi: 08.04.2022).

¹⁰⁸ Öğretide, işçiye bir edimin sağlanmasına neden olan ihtiyacın, objektif bir değerlendirmede, ortadan kalktığı sonucuna varılıyorsa, işverence bu edimin sağlanmasına son verilebileceği yolundaki görüş için bkz. Süzek (2021) s. 676.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanmak suretiyle uzaktan çalışan işçinin artan internet masrafları ise ayrıca değerlendirilmesi gereken bir husustur. İşçinin iş görme edimini yerine getirebilmesi için gerekli olan internet kullanımından doğan masrafın işveren tarafından karşılanması, işçiye sağlanan bir sosyal yardım değildir. Zira TBK m. 414/1 uyarınca;

“İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür”.

İşçinin harcadığı internetin, işin görülmesi için gerekli olan kısmını karşılamak, işverenin yükümlülüğüdür. Fakat eğer işveren, işçinin uzaktan çalışma dönemindeki internet masrafının tamamını karşılıyorsa, iş görme edimi için gerekli olan kısmı aşan ödemeler, kanaatimizce, sosyal yardım olarak kabul edilmelidir. Aynı şekilde, evinden çalışan işçinin, evde geçirdiği süreyle doğru orantılı olarak artan elektrik ve su giderlerinin de olağan dönemdeki harcamayı aşan kısmı, işveren tarafından karşılanmalıdır. TBK m. 416 uyarınca;

“İşçinin yapmış olduğu giderlerden doğan alacağı, daha kısa bir süre kararlaştırılmamışsa veya yerel âdet yoksa, her defasında ücretle birlikte ödenir. İşçi, sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek için düzenli olarak masraf yapıyorsa, kendisine en az ayda bir olmak üzere belirli aralıklarla uygun bir avans verilir”.

Ayrıca sosyal yardım niteliğinde olmamakla birlikte, işveren, işçinin uzaktan çalışabilmesi için gerekli olan araç ve malzemeyi sağlamakla ve sağladığı araç ve malzemenin kullanımından doğan maliyeti de karşılamakla yükümlüdür¹⁰⁹. Ayrıca TBK m. 413/2 uyarınca;

“İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülerse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür”.

¹⁰⁹ Özveri (2020) s. 492.

2.3.3. Uzaktan Çalışmada Bağımlılık Unsuru

İşveren ile işçi arasında hiyerarşi yaratan ve işverene yönetim yetkisi verirken, işçiye işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu yükleyen bağımlılık unsuru; iş sözleşmesini, diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmeye yarayan en temel unsurdur¹¹⁰. Bu husus, Yargıtay kararlarında da şu ifadelerle vurgulanmaktadır:

“İş sözleşmesini belirleyen kriter, hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur”¹¹¹.

Bağımlılık unsurunun tespitinde, gözetilmesi gereken pek çok kriter bulunmaktadır. Bu kriterler, Yargıtay kararlarında şöyle açıklanmaktadır:

“İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme

¹¹⁰ Sur, M. (2022) *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 10. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 1; Alp (2011) s. 805; Doğan, S. (2016) *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru: Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 73.

¹¹¹ Örneğin bkz. Yargıtay İBGK. E. 2016/3, K. 2017/4, T. 09.06.2017, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 21.03.2022).

özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması, bağımlılık unsuru açısından önemlidir”¹¹².

Bir kişinin iş sözleşmesi ile çalıştığını söyleyebilmek, bağımlılık unsurunun varlığına bağlıdır¹¹³. Bağımlılık, işverenin, yönetim hakkı kapsamında işçiye, işin ifasına ve işyeri düzenine ilişkin emir ve talimatlar vermesi; işçinin de kendisine verilen emir ve talimatlara uyması şeklinde tezahür eder¹¹⁴. Bir diğer deyişle, işverenin yönetim hakkı, işçiye verilen emir ve talimatlarda somut ifadesini bulur¹¹⁵. Belirtmek gerekir ki işverenin yönetim hakkı mutlak değildir; bilhassa işçinin temel hakları, işverenin yönetim hakkının sınırını teşkil etmektedir¹¹⁶.

İş ilişkilerinde bağımlılık unsuru, her zaman aynı yoğunlukta bulunmayabilir¹¹⁷. Günümüzde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yarattığı imkânlar dâhilinde, işçinin, çalışmasını işverene ait işyeri dışında gerçekleştirmesinin yaygınlaşmasıyla birlikte bağımlılık unsuru, daha zor tespit edilir hale gelmiştir. Dolayısıyla bu unsur, nispeten esnek bir şekilde ele alınmaya başlamıştır. Bağımlılık unsuru değerlendirilirken, işin, işverenin organizasyonu çerçevesinde, onun yararına gerçekleşmesi de dikkate alınmaktadır¹¹⁸. Bu sayede, bağımlılık unsuruna, bilgi toplumunda, değişen koşullara uyum sağlayabilecek bir anlam kazandırılmış olup işçinin, iş görme edimini geleneksel işyeri dışında, işverenin doğrudan gözetim ve denetiminden uzak bir şekilde yerine getirmesi halinde, bu unsuru dışlayıcı bir sonucun doğmasının önüne geçilmiştir¹¹⁹. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2018 yılında vermiş olduğu bir kararda, uzaktan çalışma gibi atipik iş sözleşmelerinde bağımlılık unsurunun zayıfladığını belirtmiş ve işçi niteliğinin tespitinde, çalışan kişinin iş görme edimini işverenin organizasyonu kapsamında yerine getirip

¹¹² Örneğin bkz. Yargıtay 9. HD. E. 2021/4578, K. 2021/10266, T. 15.06.2021, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 21.03.2022); Yargıtay HGK. E. 2016/9-926, K. 2019/1087, T. 17.10.2019, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 21.03.2022).

¹¹³ Sümer (2019) s. 14.

¹¹⁴ Sur, M. (2021) *İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog*, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Ed.: Ender Demir ve Beste Gemici Filiz) içinde. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 26.

¹¹⁵ Güzel (1997) s. 107.

¹¹⁶ Sur (2021) s. 25.

¹¹⁷ Doğan (2016) s. 73.

¹¹⁸ Sur (2022) s. 2; Limoncuoğlu (2021) s. 19.

¹¹⁹ Güzel (1997) s. 87, 126.

getirmediğinin önemine vurgu yapmıştır¹²⁰. Bağımlılık unsurunun tespitinde, işverenin iş organizasyonu dâhilinde iş görme ölçütünün önemli rol oynadığı görülmektedir¹²¹.

2.4. Uzaktan Çalışmanın Unsurları

İşK m. 14/4'te yer alan şu ifade, uzaktan çalışmanın temel unsurlarının, organizasyon unsuru ve mesafe unsuru olduğunu ortaya koymaktadır:

“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini...işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı...iş ilişkisidir”^{122,123}.

2.4.1. Organizasyon Unsuru

Uzaktan çalışmanın organizasyon unsuru, işçinin, iş görme edimini işverenin iş organizasyonuna dâhil olarak ifa etmesidir. Uzaktan çalışan işçinin, işverenden aldığı emir ve talimatlar doğrultusunda, işverenin doğrudan veya dolaylı denetimi altında iş görmesi, işverenin iş organizasyonu kapsamında bulunduğu kabulünü gerektirir¹²⁴.

2.4.2. Mesafe Unsuru

Uzaktan çalışmanın mesafe unsuru, işçinin, iş görme edimini klasik işyeri dışında ifa etmesidir. Bu unsur, uzaktan çalışmayı karakterize eden unsurdur¹²⁵. “Klasik işyeri”, işin normal şartlarda görülmesinin beklendiği yerdir ve “asıl işyeri”

¹²⁰ Yargıtay HGK. E. 2015/21-139, K. 2018/316, T. 21.02.2018, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 20.02.2022).

¹²¹ Güzel (1997) ss. 109-110.

¹²² Öztürk İnal (2022) ss. 23-28.

¹²³ 2.5.2’de uzaktan çalışmanın bir türü olarak ele alınan tele çalışmada, organizasyon unsuru ve mesafe unsurunun yanı sıra teknoloji unsuru da söz konusudur. İlgili bölümde, gerekli açıklamalar yapıldığından, bu bölümde teknoloji unsuruna değinilmemiştir.

¹²⁴ Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için bkz. Dulay Yangın (2016) ss. 150-156.

¹²⁵ Dulay Yangın (2016) s. 150.

kavramından farklıdır¹²⁶. Asıl işyeri, bazı işçiler bakımından klasik işyeri iken, bazı işçiler bakımından klasik işyeri olmayabilir. Örneğin, bir restoran, işin ve işyeri amacının ağırlıklı olarak gerçekleştirildiği yer olarak, asıl işyeridir, fakat motorlu kurye için klasik işyeri, restoran değil, motorla dağıtımına çıktığı yerlerdir. Bununla birlikte, restoranın mutfağında çalışan aşçı için restoran hem asıl işyeri hem klasik işyeridir. Uzaktan çalışmada mesafe unsurunun varlığından söz edilebilmesi için, işin, klasik işyerinden -yani işçinin normal şartlarda iş görmesinin beklendiği birimden-farklı bir yerde yapılması gerekmektedir¹²⁷.

2.5. Uzaktan Çalışmanın Türleri

İş Kanunu'nda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde yer alan tanımdan da anlaşıldığı üzere; “uzaktan çalışma”, işçinin, iş görme edimini evinde ifa etmesi anlamına gelen “evde çalışma” kavramı ile işçinin, iş görme edimini bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde işyeri dışında herhangi bir yerde ifa etmesi anlamına gelen “tele çalışma” kavramını kapsayan bir üst kavramdır¹²⁸. Daha yalın bir ifadeyle, uzaktan çalışmanın iki türü vardır. Bu türler, evde çalışma ve tele çalışmadır. Uzaktan çalışma, esas itibarıyla, İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği hükümlerine tabidir. İşK m. 14/4-7 hükümleri, “ortak hükümler” olarak hem evde çalışma ilişkilerine hem de tele çalışma ilişkilerine uygulanmaktadır. Aynı şekilde, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği de hem evde çalışma ilişkilerine hem de tele çalışma ilişkilerine uygulanmaktadır.

2.5.1. Evde Çalışma

“Evde çalışma” kavramı; hem tarihsel bakımdan en eski atipik çalışma modeli olan geleneksel evde çalışmayı¹²⁹ hem de teknolojik gelişmeler sonucunda ortaya

¹²⁶ ILO (2020) *ILO technical note: COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*, s. 3 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf (Erişim Tarihi: 11.05.2022).

¹²⁷ Öztürk İnal (2022) s. 24.

¹²⁸ Süzek (2021) s. 280; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) ss. 234-236; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (2020) s. 99; Alp (2020) s. 104. Ayrıca bkz. 6715 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf> (Erişim Tarihi: 12.05.2022).

¹²⁹ Dulay, D. (2016) *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*. 1. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 59, 99.

çıkan, uzaktan çalışmanın alt türü olan evde çalışmayı kapsamaktadır¹³⁰. İşK m. 14/4'te yer alan genel tanımdan yola çıkılarak, uzaktan çalışmanın alt türü olan evde çalışmanın, işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olduğu söylenebilir. Geleneksel evde çalışma ise Türk Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesinin bir alt türü olarak "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında (bkz. TBK m. 461-469) düzenlenmiştir¹³¹. TBK m. 461 uyarınca;

"Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir".

Evde çalışmaya ilişkin uluslararası kaynaklar arasında önemli bir yer tutan ve fakat Türkiye'nin onaylamadığı ILO 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nde ve ILO 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı'nda, evde çalışma şöyle tanımlanmaktadır:

"Evde çalışan işçinin kendi evinde veya işverene ait işyeri dışında seçeceği başka bir yerde, ücret karşılığında, işverence belirlenen mal veya hizmeti üretmeye yönelik yaptığı çalışma"¹³².

Türk Borçlar Kanunu kapsamında düzenlenen evde hizmet sözleşmesi ile İş Kanunu kapsamında düzenlenen evde çalışma sözleşmesi arasında birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Evde hizmet sözleşmesine ilişkin yazılı şekil şartı öngörülmemekteyken, evde çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması öngörülmektedir; evde hizmet sözleşmesinin tarafı olan işçi, işi bizzat veya aile bireyleriyle birlikte yapabilirken, evde çalışma sözleşmesinin tarafı olan işçinin işi bizzat yapması esastır. Ayrıca Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki evde hizmet

¹³⁰ Koç Tangün, S. (2021) *Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği*, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV (Ed.: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 265.

¹³¹ Dulay Yangın (2016) s. 154.

¹³² ILO 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_I_D:312322 (Erişim Tarihi: 14.05.2022); ILO 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184 (Erişim Tarihi: 14.05.2022).

sözleşmesinde, işçi, işi kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde görmekteyken, İş Kanunu kapsamında evde çalışma ilişkisinden söz edilebilmesi için, işçinin işi evinde görmesi beklenmektedir¹³³.

Evde çalışma, hem İş Kanunu'nda hem de Türk Borçlar Kanunu'nda bağımlılık unsurunu içerir şekilde düzenlenmekle birlikte, bu düzenlemeler arasında birtakım farklılıkların bulunması, evde çalışma ilişkilerinde uygulanacak hükmün tespitini gerektirmektedir¹³⁴. Uzaktan çalışma ilişkisinin bir türü olan evde çalışma ilişkisinde, İş Kanunu'nda uzaktan çalışmayı düzenleyen m. 14/4-7 hükümleri ile Türk Borçlar Kanunu'nda evde hizmet sözleşmesini düzenleyen m. 461-469 hükümleri birlikte uygulanmaktadır¹³⁵. Şöyle ki İş Kanunu kapsamındaki (İşK m. 4'te kapsam dışında bırakılmayan) işçi tarafından yapılan evde çalışma bakımından, İş Kanunu hükümlerinin uygulanması esastır. Zira özel kanun, genel kanuna yeğdir. İş Kanunu'nda boşluk bulunması halinde, Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesi hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Şayet evde hizmet sözleşmesi hükümlerinde de boşluk bulunursa, Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesi kuralları uygulanacaktır¹³⁶.

Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin gerekçesinde; bu sözleşmeye konu işlere örnek olarak, işçinin, evinde bizzat veya aile üyeleriyle birlikte çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermesi gibi işler gösterilmektedir¹³⁷. İş Kanunu'na uzaktan çalışmayı kazandıran 6715 sayılı Kanun'un gerekçesinde ise evde çalışma konusu olabilecek işlere dair herhangi bir örnek bulunmamaktadır. Öğretide, reklamcılık, mimarlık, çeviri gibi çalışma alanları örnek

¹³³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) ss. 239-240.

¹³⁴ Karaçöp (2020) s. 16.

¹³⁵ Süzek (2021) s. 283; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (2020) s. 99; Dulay Yangın, D. (2018) *Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler*, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (Ed.: Tankut Centel) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 229; Tuaç Yılmaz, P. (2020) *Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, s. 271.

¹³⁶ Süzek (2021) s. 283; Karaçöp (2020) s. 16.

¹³⁷ Bkz. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun madde gerekçeleri [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0499.pdf> (Erişim Tarihi: 13.05.2022).

olarak verilmektedir¹³⁸. Hatta avukatların dahi evde çalışma sözleşmesi ile istihdam edilmesinin mümkün hale geldiği ifade edilmektedir¹³⁹.

Evde çalışma, 1900’lü yıllarda, tabiri caizse, “niteliksiz” iş gücü bakımından tercih edilmekteyken; 2000’li yıllara gelindiğinde, gelişen teknolojiyle birlikte hareket kabiliyetinin artması sonucunda yeni bir boyut kazanarak “nitelikli” iş gücü bakımından da tercih edilir hale gelmiştir. Örneğin, evde çalışan bir çevirmen, evinde çeviriyi hazırladıktan sonra elektronik posta yoluyla işverene gönderebilmektedir¹⁴⁰. Bu örnekte olduğu gibi, işçi, iş görme edimini, işverenle bağlantı kurmaksızın, evinde yerine getiriyorsa, işverenle işin sonuçlarını paylaşmak için irtibata geçiyorsa, işçi ile işveren arasında “evde çalışma” ilişkisi vardır. İşveren; evde çalışan işçiye, emir ve talimatları teknolojik imkânlardan yararlanmak suretiyle iletebilir ve yapılan işi denetleyebilir¹⁴¹. Bu durum, çalışmaya “tele çalışma” niteliği kazandırmaz, işçinin ifa etmekle yükümlü olduğu işin, bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanılarak yapılması gerekmediği sürece, çalışma, “evde çalışma”dır.

Her ne kadar geniş anlamda “evde çalışma” modeli bakımından Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile İş Kanunu hükümleri birlikte uygulanabilir ise de Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki evde çalışma modeli ile İş Kanunu kapsamındaki evde çalışma modeli, birtakım nüansların varlığı nedeniyle teoride birbirinden ayrılmalıdır. Kanaatimizce, Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki evde çalışma, “geleneksel evde çalışma”; İş Kanunu kapsamındaki evde çalışma ise “modern evde çalışma” olarak adlandırılabilir. Geleneksel evde çalışma modelinde, el emeğine dayanan ve nitelik gerektirmeyen işler yapılmaktayken¹⁴²; modern evde çalışma modelinde, daha ziyade bilimsel ve mesleki bilgiye, uzmanlığa dayanan işler yapılmaktadır. Geleneksel evde çalışma modelinde, işçi, genellikle primitif koşullarda, ürettiği parça başına ücret karşılığında çalışmaktayken¹⁴³; modern evde çalışma modelinde, işçi, gelişmiş

¹³⁸ Süzek (2021) ss. 281-282.

¹³⁹ Kılıç, G. (2020) *Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı*, Terazi Hukuk Dergisi, C. 15, S. 164, s. 806.

¹⁴⁰ Taaç Yılmaz (2020) s. 259.

¹⁴¹ Akyiğit (2021) s. 164.

¹⁴² Dulay (2016) s. 65.

¹⁴³ Kandemir, M. (2014) *Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan Sayısı, s. 162; Gülver, E. (2014) *Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan Sayısı, s. 104; Kılıç (2020) s. 807.

koşullarda, zamana göre ücret karşılığında çalışmaktadır. Genel nitelikteki bu açıklamalardan sonra belirtmek gerekir ki bu çalışmada, konunun kapsamı gereği, üzerinde durulacak olan evde çalışma modeli, İş Kanunu'nda düzenlenen uzaktan çalışmanın bir türü olan “modern evde çalışma”dır.

2.5.2. *Tele Çalışma*

İşK m. 14/4'te yer alan genel tanımdan yola çıkılarak, tele çalışmanın, işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olduğu söylenebilir. Çalışma yaşamında esneklik olgusunun teknolojik imkânlarla birleşmesiyle, 1980'li yıllarda “tele çalışma” türü ortaya çıkmış; 2000'li yıllarda yaygın hale gelmiştir¹⁴⁴. Tele çalışma, evde çalışmaya göre oldukça yeni bir çalışma modelidir¹⁴⁵. Buna karşın, günümüzde uzaktan çalışma, büyük bir oranda tele çalışma şeklinde yapılmaktadır¹⁴⁶.

Uzaktan çalışmanın temel unsurları olan organizasyon unsuru ve mesafe unsuruna ek olarak, tele çalışmada asıl belirleyici unsur, işin bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalanmak suretiyle klasik işyeri dışında görülmesini ifade eden teknoloji unsurudur¹⁴⁷. Bir diğer deyişle, klasik işyeri dışında yürütülen çalışmanın “tele çalışma” olarak nitelendirilebilmesi için, işçinin, iş görme edimini, bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla işverenle bağlantı kurarak ifa etmesi gerekmektedir¹⁴⁸. “Tele çalışma” niteliğinin belirlenmesinde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin, iş görme ediminin ifası üzerindeki etkisi önem teşkil etmektedir¹⁴⁹. Tele çalışmada, işçinin işverenle sürekli şekilde bağlantı halinde olması gerekmeyip, işi bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla yürütmesi yeterli görülmektedir¹⁵⁰; önemli olan, işçinin

¹⁴⁴ Aydın, U. (2008) *Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi*, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan içinde. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 351.

¹⁴⁵ Tokol, A. (2021) *Yeni Standart Dışı Çalışma Şekilleri*, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 23, S. 1, s. 7.

¹⁴⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2021) s. 143.

¹⁴⁷ Alp (2011) ss. 798-799; Aydınöz, G. (2014) *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, s. 58.

¹⁴⁸ Sümer (2020) s. 47; Alp (2011) s. 799.

¹⁴⁹ Kılıç (2020) s. 806.

¹⁵⁰ Alp (2011) s. 799.

işverenin iş organizasyonuna dâhil olup iş görme edimini ifa edebilmesi için, teknolojik araç kullanımının zorunlu olmasıdır¹⁵¹.

*“Tele çalışma; çalışanların iş edimlerini düzenli olarak, işverenlerin doğrudan bir denetim ve gözetimi altında bulunmadığı geleneksel (klasik) işyeri dışında herhangi bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığı ile adeta aynı tek bir işyerindeymişler gibi yerine getirdikleri bir çalışma şeklidir”*¹⁵².

Tele çalışma, esas itibarıyla İş Kanunu m. 14/4-7’de hüküm altına alınmıştır. Evde çalışmadan farklı olarak, tele çalışma, Türk Borçlar Kanunu’nda yer almamaktadır. Bu bakımdan, tele çalışmaya ilişkin olarak uygulama alanı bulan yasal düzenlemeler, İş Kanunu m. 14/4-7 hükümleri ile -İş Kanunu’nda boşluk bulunması halinde- Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleridir¹⁵³.

İş görme edimini tamamen veya kısmen tele çalışma yapmak suretiyle yerine getiren işçi, bu çalışması bakımından, “tele çalışan” olarak adlandırılmaktadır¹⁵⁴. Tele çalışan, özellikle kablosuz internetten yararlanarak işverenin iş organizasyonuna etkili bir biçimde dâhil olup işverenle sürekli iletişim halinde kalabildiğinden, tele çalışmada bağımlılık unsurunun, evde çalışmaya nazaran, daha güçlü olduğu söylenebilir¹⁵⁵.

Kanun koyucu, tele çalışmada işin görüldüğü yer bakımından bir sınırlandırma yapmamıştır. İşçi, iş görme edimini, klasik işyeri dışında, kendi evi de dâhil olmak üzere, herhangi bir yerde ifa edebilmektedir. Tele çalışan işçinin, iş görme edimini, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak evinde yerine getirmesi, “evde tele çalışma” olarak adlandırılmaktadır. Belirtmek gerekir ki tele çalışmanın evden yapılması, tele çalışmayı, uzaktan çalışmanın diğer türü olan evde çalışma haline getirmemektedir¹⁵⁶. Tele çalışmanın bir türü olan “evde tele çalışma”; günümüzde, mimarlık, mühendislik, reklamcılık gibi fikri emeğe dayanan mesleklerde sıkça tercih edilmektedir¹⁵⁷. Evde

¹⁵¹ Karaçöp (2020) s. 15.

¹⁵² Kandemir (2011) s. 41.

¹⁵³ Süzek (2021) s. 287.

¹⁵⁴ Aydın (2008) s. 353.

¹⁵⁵ Dulay (2016) s. 64.

¹⁵⁶ Süzek (2021) s. 286; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 236; Bozkurt Gümrükçüoğlu (2020) s. 162; Tuuç Yılmaz (2020) s. 257.

¹⁵⁷ Dulay Yangın (2018) ss. 223-224.

tele çalışmada, evde çalışmanın aksine, yukarıda örneksene yoluyla sayılan mesleklerde olduğu gibi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanıldığı, nitelikli ve profesyonelce yapılan işler söz konusudur¹⁵⁸.

Avrupa Birliği hukukunda, tele çalışma, 16.07.2002 tarihli AB Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme¹⁵⁹ ile düzenlemeye kavuşturulmuştur¹⁶⁰. Tele çalışma, AB Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme'nin 2. maddesinde şöyle tanımlanmaktadır:

*“Tele çalışma, bir iş sözleşmesi/iş ilişkisi kapsamında, işverene ait işyerinde de yapılabilecek bir işin, düzenli olarak, bu işyerinin dışında, bilgi teknolojileri kullanılarak yapılması ve/veya düzenlenmesidir”*¹⁶¹.

AB Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme, her ne kadar Türk hukukunda geçerliliğe sahip olmasa da “tele çalışma” bakımından, uluslararası alanda temel nitelikte bir düzenlemedir¹⁶².

2.6. Uzaktan Çalışma İlişkisinin Kurulması

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesinin birinci fıkrası uyarınca;

“İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir”.

Çalışma ilişkisinin baştan itibaren uzaktan çalışma esaslı kurulabilmesi için, işçi ile işveren, niteliği uzaktan çalışma modeline uygun bir işin görülmesine ilişkin

¹⁵⁸ Kandemir (2011) s. 45.

¹⁵⁹ AB Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (Erişim Tarihi: 10.06.2022).

¹⁶⁰ Alp (2011) s. 796.

¹⁶¹ “Telework is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis”.

¹⁶² ILO (2020) Telework, s. 19 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753334.pdf (Erişim Tarihi: 10.06.2022).

olarak aralarında uzaktan çalışma sözleşmesi¹⁶³ akdetmelidir. Mevcut çalışma ilişkisi, klasik işyerinde iş görme esasına dayalı tipik bir ilişki olduğu takdirde ise uzaktan çalışmaya geçilebilmesi için, işçi ile işveren, aralarında anlaşarak mevcut ilişkiyi uzaktan çalışma ilişkisine dönüştürmelidir.

Önemle belirtmek gerekir ki tipik bir çalışma ilişkisinden, atipik bir çalışma modeli olan uzaktan çalışmaya geçilmesi, kural olarak, çalışma koşullarında esaslı değişikliktir¹⁶⁴.

“Çalışma koşulları, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde söz konusu olan hak ve borçların tümüdür”¹⁶⁵.

Esaslı değişiklik ise öğretide şöyle tanımlanmaktadır:

“İş ilişkisinde denge ve düzen ilişkisini işçi aleyhine bozan, işçinin durumunu ağırlaştıran değişiklik”¹⁶⁶.

Kanaatimizce, uzaktan çalışma; işçinin, alıştığı işyeri ortamından uzaklaşıp evini veya bir başka yeri çalışma alanı olarak düzenlemesinin gerekmesi, iş hayatıyla özel hayatının iç içe geçmesi ve daha önce aşına olmadığı teknolojik araçları kullanmak durumunda kalma ihtimalinin bulunması¹⁶⁷ gibi nedenlerle “esaslı değişiklik” olarak değerlendirilmelidir. Dolayısıyla uzaktan çalışma modeline geçilebilmesi için, İşK m. 22 uyarınca, işverenin, değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmesi ve işçinin altı iş günü içinde, söz konusu değişikliği yine yazılı olarak kabul etmesi gerekmektedir. Kural olarak, işveren, işçinin rızası hilafına uzaktan çalışmaya geçme yetkisini haiz değildir. İşçi, işverenin değişiklik önerisini reddederse veya sessiz kalırsa, önerilen değişiklik uygulanamaz; işçi, mevcut çalışma koşulları altında iş görmeye devam eder¹⁶⁸. Fakat işverenin, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını

¹⁶³ Uzaktan çalışma sözleşmesine ilişkin açıklamalar için bkz. 2.2.1.

¹⁶⁴ Alp (2020) ss. 105-106.

¹⁶⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (2020) s. 224.

¹⁶⁶ Alp (2011) s. 841.

¹⁶⁷ Bu konudaki açıklamalar için bkz. Alp (2011) ss. 842-843.

¹⁶⁸ Gürsel (2018) s. 194.

veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshetme hakkı saklıdır.

Uzaktan çalışmaya geçme talebinin işçiden gelmesi halinde de benzer bir prosedür uygulanır. İşçi, talebini işverene yazılı olarak iletir ve işveren bu talebi değerlendirip otuz gün içinde, yine yazılı olarak değerlendirme sonucunu bildirir (Uzaktan Çalışma Yön. m. 14/2-3). İşveren, işçinin bu talebine uymak zorunda değildir; işçinin talebi doğrultusunda uzaktan çalışmaya geçme hususunda, kural olarak, takdir yetkisini haizdir. Fakat eğer mevcut sözleşmede, işçinin uzaktan çalışmaya geçme talebinde bulunabileceğine ilişkin hüküm varsa, işçi böyle bir talepte bulunduğu, işveren, işçinin talebine uymakla yükümlüdür.

İşçi ile işveren arasındaki sözleşmede, işverene, tek taraflı olarak işçiyi uzaktan çalışma modeline geçirme yetkisi tanıyan hükümlerin geçerliliği, iş sözleşmesinin genel işlem koşullarının bulunduğu tip sözleşme olup olmamasına göre belirlenmektedir¹⁶⁹. TBK m. 24 uyarınca;

“Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır”.

Fakat genel işlem koşulları içermeyen, işçi ile işverenin gerçekten müzakere ederek bağtladığı bir sözleşme söz konusu ise bu tür hükümlerin geçerli olduğu ve işverenin dürüstlük kuralına uygun olmak kaydıyla sözleşmede kendisine tanınan bu yetkiyi kullanabileceği kabul edilmektedir¹⁷⁰.

Uzaktan çalışmaya geçilmesi halinde, mevcut iş sözleşmesi, pek tabii ki kendiliğinden uzaktan çalışma sözleşmesi haline gelmemektedir. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ile işveren, aralarında usulüne uygun bir uzaktan çalışma sözleşmesi yapmalıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki uzaktan çalışmaya geçiş, işçinin iş görme

¹⁶⁹ Süzek (2021) s. 681; Öztürk İnal (2022) ss. 143-144.

¹⁷⁰ Süzek (2021) s. 681; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (2020) s. 227; Dulay (2016) ss. 261-262; Öztürk İnal (2022) ss. 144-145.

edimini klasik işyeri dışında ifa etmesiyle ilişkili hususlar haricinde, diğer çalışma şartlarının kötüleşmesine neden olmamalıdır¹⁷¹.

2.7. Uzaktan Çalışmada Çalışma Süresinin Belirlenmesi

İş Kanunu'nun 14. maddesinin 6. fıkrasının ilk cümlesinde şu ifade yer almaktadır:

“Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz”.

Alıntılanan düzenleme gereği; uzaktan çalışan işçi bakımından, onunla aynı veya benzer işi yapan ve fakat uzaktan çalışmayan işçiyle aynı çalışma sürelerinin kararlaştırılması esastır. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin “Çalışma süresinin belirlenmesi” başlıklı 9. maddesi uyarınca;

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

Uzaktan çalışmada, işverenin işçiyle iletişim kurma şekli ve zamanını da içeren çalışma koşulları, taraflarca -İş Kanunu hükümlerine aykırı olmayacak şekilde- belirlenmelidir¹⁷². Fakat her ne kadar kâğıt üzerinde, çalışma koşulları arasında, işçinin çalışma süreleri belirlense de uygulamada, işçinin, iş görme edimini klasik işyeri dışında yerine getirmesi, çalışma ve dinlenme sürelerinin tespitini oldukça güçleştirmektedir. Uzaktan çalışan işçinin çalışma ve dinlenme süreleri adeta iç içe geçmekte ve işçinin çalışması tüm güne yayılabilmektedir. Bu anlamda, işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı da her bir somut olay özelinde değerlendirilmelidir. Esasen, fazla çalışmanın ancak işverenin yazılı talebi ve işçinin kabulü ile yapılabileceği, yukarıda alıntılanan hükümde düzenlenmekteyken, fazla çalışma süresinin tespitine ilişkin açıklama yapılmamaktadır. Öğretide, uzaktan çalışan işçinin çalışma süresinin

¹⁷¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu (2020) s. 198.

¹⁷² Özveri (2020) ss. 491-492.

tespiti ve bununla ilişkili olarak hak kazanacağı ücret konusunda ayrıntılı düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu ifade edilmektedir¹⁷³. Ayrıca, fazla çalışma ücretinin ödendiğine ilişkin ispat yükü işverene ait olmakla birlikte, fazla çalışma yapıldığına ilişkin ispat yükü, işçinin üzerindedir¹⁷⁴. Öğretide, bu husus da eleştirilmekte ve ispat yükünün işverene yüklenmesine yönelik düzenleme yapılması gerektiği belirtilmektedir¹⁷⁵.

Uzaktan çalışan işçinin çalışma sürelerinin tespiti ve kontrolü bakımından pek çok yöntem uygulanabilmekte¹⁷⁶ ise de uzaktan çalışmanın niteliği gereği, tüm uzaktan çalışma ilişkilerinde uygulanabilecek tek bir yöntem belirlemek mümkün olmamaktadır. İşçinin fiilen çalıştığı süre tespit edilemediği takdirde, kanaatimizce, sözleşmede belirtilen çalışma saatlerinde, işçinin çalıştığı kabul edilmelidir. Öğretide, isabetli olarak, uzaktan çalışan işçinin evinde veya başka bir yerde, fiilen iş görmemekle birlikte, iş görmeye hazır halde beklediği sürenin de İşK m. 66/1-c gereği, çalışma süresinden sayılması gerektiği ifade edilmektedir¹⁷⁷.

2.8. Uzaktan Çalışmada Verilerin Korunması

2.8.1. İşçinin Verilerinin Korunması

İşveren, uzaktan çalışma ilişkisi süresince, işçiye ait pek çok veri elde etmektedir. İşveren tarafından elde edilen veriler arasında, işçinin korunmaya değer kişisel verileri de bulunmaktadır. “Kişisel veri” kavramı, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu¹⁷⁸ m. 3/1-d’de şu şekilde tanımlanmaktadır:

“Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi”.

Klasik işyerinde çalışma esasına dayanan tipik bir iş ilişkisinde, işveren, işçinin kişisel verilerinin korunabilmesi için gerekli altyapıyı oluşturabilmekte iken; uzaktan

¹⁷³ Bkz. Karaçöp (2020) s. 24.

¹⁷⁴ Özdemir, E. (2006) *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 230.

¹⁷⁵ Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (2021) s. 1694.

¹⁷⁶ Bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 243; Aydınöz (2014) ss. 122-132.

¹⁷⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 243; Kandemir (2011) ss. 120-121; Alp (2011) s. 839; Bozkurt Gümrükçüoğlu (2020) s. 192; Dulay (2016) s. 167, 177.

¹⁷⁸ 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 29677, 07.04.2016 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 14.03.2022).

çalışan işçinin kişisel verilerinin korunabilmesi bakımından bir düzen kurması güçtür. Buna rağmen, veri sorumlusu olan (kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan) işverenin işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğü varlığını sürdürmektedir. Öğretide, uzaktan çalışan işçinin kişisel verilerinin korunması hususunda, veri sorumlusu işverenlerin özellikle teknolojik tedbirler almakta yetersiz kaldıklarından bahisle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun revize edilmesi gerektiği ifade edilmektedir¹⁷⁹.

2.8.2. İşverenin ve İşletmenin Verilerinin Korunması

İş Kanunu'nun 14. maddesinin son fıkrasında, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasına ilişkin hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir. Bahsi geçen Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ne bakıldığında, verilerin korunması hususunda, yalnızca işverenin ve işletmenin verilerinin korunmasına ilişkin düzenleme yapıldığı görülmektedir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin "Verilerin korunması" başlıklı 11. maddesi uyarınca;

"İşveren; uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alır. İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler. Verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunludur".

2.9. Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sona Ermesi

İşçi ile işveren arasındaki uzaktan çalışma ilişkisi; fesih, ikale, işçinin ölümü gibi, iş sözleşmesini sona erdiren genel nitelikte sebeplerle sona erebileceği gibi, uzaktan çalışma modelinden klasik işyerinde çalışma modeline geçilmesi sebebiyle de

¹⁷⁹ Bkz. Karaçöp (2020) s. 24.

sona erebilir. Bu çalışmanın konusu kapsamında incelenecek olan husus, uzaktan çalışma modelinden klasik işyerinde çalışma modeline geçilmesidir.

Uzaktan çalışmaya geçen işçinin, daha sonra tekrar klasik işyerinde çalışmaya yönelik talebini işverene yazılı olarak iletebileceği ve işverenin bu talebi öncelikli olarak değerlendireceği, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde hükme bağlanmıştır (bkz. m. 14). Söz konusu talebin işverence değerlendirilip sonuca bağlanacağı düzenlendiğinden, uzaktan çalışan işçi, klasik işyerinde çalışmaya dönme talebini işverene iletse de bu talep karşısında, işverenin uzaktan çalışmayı sona erdirip klasik işyerinde çalışmaya dönme zorunluluğunun bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Her ne kadar mevzuatta açıkça düzenlenmemiş ise de işveren, uzaktan çalışma modelini sona erdirip klasik işyerinde çalışmaya dönülmesine karar verebilir. Klasik işyerinde çalışmaya dönülebilmesi için işçinin onayı, kural olarak, aranmaz. Zira bu, esaslı değişiklik teşkil etmeyip işverenin yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilmelidir. Pek tabiidir ki işverenin yönetim hakkını dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanması gerekir. Ayrıca her somut olayda, klasik işyerinde çalışmaya geçişin, işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırıp ağırlaştırmadığı ve dolayısıyla esaslı değişiklik teşkil edip etmediği değerlendirilmelidir. Eğer somut olayın durum ve koşullarına göre, uzaktan çalışma modelinden klasik işyerinde çalışmaya dönülmesi, esaslı değişiklik olarak nitelendirilebiliyorsa; örneğin, uzaktan çalışma uygulanırken evinde çalışan işçinin, klasik işyerinde çalışmaya geçilmesi halinde, yaşadığı eve çok uzak mesafedeki işyerine gitmek zorunda kalacak olması ve işverence ulaşım yardımı sağlanmaması halinde, İşK m. 22 gereği, bu değişikliğin yapılabilmesi için, işçinin yazılı onay vermesi gerekir.

2.10. Uzaktan Çalışmanın COVID-19 Salgını Özelinde Değerlendirilmesi

Türkiye'de ilk COVID-19 vakası, 11 Mart 2020 tarihinde resmî makamlarca açıklanmıştır. Bu tarihten itibaren kısa süre içinde, uzaktan çalışma, yaygın olarak uygulanır hale gelmiştir¹⁸⁰. Salgın öncesinde, klasik işyerinde çalışma yapılmakta olan

¹⁸⁰ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (2021) *Covid-19 Döneminde Uzaktan Çalışma Rehberi*, s. i, 1 [Çevrim

iş ilişkilerinde, salgının baş göstermesiyle aniden uzaktan çalışmaya geçilmesinden kaynaklanan birtakım belirsizlikler söz konusu olmaktadır. Olağanüstü bir dönem olarak nitelendirilen COVID-19 salgını döneminde uygulanan uzaktan çalışma modelinin, olağan dönemde uygulanan uzaktan çalışma modelinden ayrılan özellikli noktaları incelenmelidir.

2.10.1. COVID-19 Salgını Döneminde Uzaktan Çalışmaya Geçiş

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesinin ikinci fıkrasının altıncı bendi uyarınca;

“Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz”.

Bu hükümde “zorlayıcı neden” kavramından bahsedildiği ve fakat bu kavramın tanımlanmadığı görülmektedir. “Zorlayıcı neden” kavramının tanımı, mevzuatta yalnızca Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik¹⁸¹ m. 3/1-h’de yapılmaktadır. Anılan hüküm uyarınca;

“Zorlayıcı neden; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlardır”.

Bu tanım ışığında, COVID-19 küresel salgınının “zorlayıcı neden” olduğu sonucuna varılmalıdır. Ayrıca bir haftadan daha fazla süren sokağa çıkma yasağı,

çeri]. Erişim Adresi: <https://www.csqb.gov.tr/media/68338/kiplas-covid-19-doneminde-uzaktan-calisma-rehberi-26022021.pdf> (Erişim Tarihi: 15.03.2022).

¹⁸¹ Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 27920, 30.04.2011 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 14.05.2022).

karantina gibi devlet otoritesiyle yapılan sınırlamalar da İş Kanunu kapsamında zorlayıcı nedendir¹⁸².

Normal şartlarda, kural olarak, işveren, işçinin yazılı onayını almadan uzaktan çalışma modeline geçememekteyken; zorlayıcı neden teşkil eden salgın şartlarında, tek taraflı olarak, uzaktan çalışma modeline geçme kararı verebilmektedir. Bu geçiş, olağan dönemden farklı olarak, salgın döneminde esaslı değişiklik olarak kabul edilmemelidir¹⁸³. Salgın döneminde, işverenin, uzaktan çalışmaya geçme kararını tek taraflı olarak vermesi, bulaş riskini azaltmaya yönelik bir iş sağlığı ve güvenliği tedbiri olarak değerlendirilmektedir¹⁸⁴. İşveren tarafından uzaktan çalışmaya geçilmesi durumunun “esaslı değişiklik” oluşturmaması, iki önemli koşulun varlığına bağlıdır; bu koşullar, uzaktan çalışma uygulamasının geçici nitelikte olması ile işçinin iş görme ediminde ve/veya ücretinde aleyhe değişiklik yapılmamasıdır¹⁸⁵.

Önemle belirtmek gerekir ki salgın döneminde, uzaktan çalışma modeline geçilmesi, zorunlu ve geçici bir uygulamadır. Salgın öncesinden beri mevcut olan iş sözleşmelerinde, uzaktan çalışmaya imkân tanıyan herhangi bir hüküm bulunmasa dahi, ortaya çıkan durumun “olağanüstü” niteliği, uzaktan çalışma yapılmasını mümkün kılmıştır. Mevcut iş sözleşmeleri, olağanüstü dönemde, geçici bir tedbir niteliğinde olan uzaktan çalışma modelinin uygulanması suretiyle devam ettirilmiştir. Bu durum, sözleşmenin değiştirilmesi olarak değerlendirilmemelidir¹⁸⁶. Salgın şartları, seri önlem almayı gerektirdiğinden, uzaktan çalışma modeli, uzaktan çalışma sözleşmesinin bulunması şartı aranmaksızın uygulanmaya başlamıştır¹⁸⁷. Eğer işveren, uzaktan çalışmayı, salgın sona erdikten sonra da sürdürmek isterse, bu defa İşK m. 22 gereği, işçiden yazılı onay alması gerekecektir¹⁸⁸. Zira bu durumda, esaslı değişiklik

¹⁸² Manav Özdemir, E. (2020) *Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, s. 137; bu eserin atfıyla bkz. Yargıtay 9. HD. E. 2007/16205, K. 2008/10253, T. 25.04.2008, Lexpera [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 17.05.2022).

¹⁸³ Alp (2020) s. 106; Manav Özdemir (2020) s. 145.

¹⁸⁴ Manav Özdemir (2020) s. 145.

¹⁸⁵ Alp (2020) s. 107.

¹⁸⁶ Güllüoğlu Altun, Y. (2021) *Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenmiş Olan “Evde Hizmet Sözleşmesi (TBK m. 461-469)” ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Evde Hizmet Sözleşmesinin Faydaları ile Uzaktan Çalışma Modeli ve Esnek Çalışma Üzerine Değerlendirmeler*, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 2, ss. 646-647.

¹⁸⁷ Eser, D. (2022) *Covid-19 Küresel Salgın Döneminde Ücretin Korunması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 24, S. 1, s. 112.

¹⁸⁸ Manav Özdemir (2020) s. 147.

söz konusu olacak ve işin tanımının, yapılma şeklinin, işin süresinin ve yerinin, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususların, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin bulunduğu bir uzaktan çalışma sözleşmesi yapmak gerekecektir.

İşçinin salgın endişesi duyarak uzaktan çalışmayı talep etmesi halinde ise genel kuraldan uzaklaşmamaktadır; mevcut sözleşmede işçiye böyle bir hak tanınmıyor ise işveren, işçinin uzaktan çalışmaya geçme talebini kabul etmek zorunda değildir. Fakat belirtmek gerekir ki öğretide, işçinin ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşı karşıya kalması nedeniyle İSGK m. 13'e dayanarak çalışmaktan kaçınma hakkının doğduğu durumlarda, evden çalışma hakkının evleviyetle bulunduğu ileri sürülmektedir¹⁸⁹. Bununla birlikte, uygulamada, işçinin bu argümana dayanarak evden çalışmaya geçebilme ihtimalinin düşük olduğu belirtilmektedir. Zira ciddi ve yakın tehlikeden söz edilebilmesi için, bulaş riski tek başına yeterli görülmemekte; işçinin birlikte çalıştığı iş arkadaşının testinin pozitif çıkması gibi somut bir tehdidin bulunması gerekmektedir. Kaldı ki bu halde dahi, işçinin, kural olarak, öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, işyerinde kurul bulunmuyorsa işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi gerekmektedir. İşveren gerekli tedbirleri alırsa işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı doğmayacaktır ve bu noktada, evden çalışma hakkının da olmayacağı söylenmelidir¹⁹⁰.

2.10.2. COVID-19 Salgını Döneminde Uzaktan Çalışmada Ücret

Salgın döneminde uygulanan uzaktan çalışma modeli, zorlayıcı nedene dayansa dahi, kural olarak, işverene, işçinin ücretinde indirim yapma hakkı vermemektedir. Ayrıca işverenin, uzaktan çalışan işçiye, emsal işçiyle eşit işlem yapma borcu, varlığını sürdürmektedir. Bununla birlikte öğretide, salgın döneminde, işçiyi uzaktan çalışmaya geçiren işverenin, evinden çalışan işçi için "ihtiyaç" niteliğini kaybeden ulaşım yardımına uzaktan çalışma süresiyle sınırlı olarak ara verebileceği;

¹⁸⁹ Alp (2020) ss. 108-109. Aksi yönde bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu (2020) ss. 183-184.

¹⁹⁰ Alp (2020) ss. 108-109.

yemek yardımının ise karşılığını ödemesi gerektiği ifade edilmektedir^{191,192}. Bir diğer görüşe göre ise işveren, işçinin klasik işyerinde çalıştığı dönemde işçiye sağladığı ulaşım ve yemek ücreti yardımlarını uzaktan çalışmada devam ettirmeyebilir; ancak işverenin, salgını gerekçe göstererek, bunlar dışında kesinti yapması mümkün olmamalıdır¹⁹³. Kanaatimizce, olağanüstü nitelikteki salgın döneminde, işletmesel iktisadi risklerle karşı karşıya kalan işveren, olağan döneme nazaran daha fazla korunmalı ve işverene, salgın süresince ek yardımlara ara verme hakkı tanınmalıdır.

2.10.3. COVID-19 Salgını Döneminde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması

İşverenin işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğü, salgın döneminde uygulanan uzaktan çalışmada da varlığını sürdürmektedir. Salgın özelinde, işverenin bu yükümlülüğünün en önemli kısmı; işçinin pozitif veya temaslı olup olmadığı, pozitif veya temaslı olduğu süreçteki konum bilgisi, virüsten olumsuz etkilenme riskini artıran kronik rahatsızlıklarının bulunup bulunmadığı gibi sağlık durumuna ilişkin verileri korumaktır¹⁹⁴. KVKK m. 6/1-2 uyarınca, kişinin sağlığına ilişkin veriler, kişinin açık rızası olmadan işlenemez. Kural bu olmakla birlikte, KVKK m. 6/3, istisnai olarak, salgın süreci, kamu sağlığı ve güvenliğini doğrudan ilgilendirdiğinden, yukarıda örneksene yoluyla sayılan verilerin, işçinin açık rızası aranmaksızın, görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları tarafından, COVID-19 salgınıyla sınırlı olarak işlenmesine cevaz vermektedir¹⁹⁵. Kişisel Verileri Koruma Kurumunun 27.03.2020 tarihli kamuoyu duyurusunda şu ifadelere yer verilmiştir:

¹⁹¹ Sur, M. (2020) *Le monde du travail face au Covid-19 en Turquie*, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, S. 3, s. 229 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://journals.openedition.org/rdctss/1042> (Erişim Tarihi: 17.03.2022); Alp (2020) s. 107; Bozkurt Gümrükçüoğlu (2020) s. 198; Manav Özdemir (2020) s. 146.

¹⁹² Öğretide bir görüşe göre, işverenin işçiye sağladığı ulaşım ve yemek yardımı, “aynı yardım” ve “nakdi yardım” olmak üzere ikiye ayrılarak değerlendirilmelidir. Uzaktan çalışmaya geçilmesi halinde, aynı yardımlar kesilebilirken, nakdi yardımlar devam ettirilmelidir. Bkz. Akın, L. (2021) *Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları*, Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Ed.: Alpay Hekimler) içinde. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 287. Yemek yardımı bakımından aynı yönde bkz. Kurt, R. (2021) *250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, ss. 80-81. Ulaşım yardımı bakımından aynı yönde bkz. Özveri (2020) ss. 491-492.

¹⁹³ Aydın, U. (2020) *Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 2, s. 191.

¹⁹⁴ Akın (2021) ss. 280-281.

¹⁹⁵ Bu konuda ayrıntılı açıklama için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumunun 23.03.2020 tarihli kamuoyu duyurusu [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6706/KAMUOYU-DUYURUSU-COVID-19-> (Erişim Tarihi: 20.05.2022); Kişisel Verileri Koruma Kurumunun

“Kişisel verilerin korunması mevzuatı, evden çalışmanın önünde bir engel değildir. Salgın sırasında personel evden çalışabilir ve kendi cihazlarını veya iletişim ekipmanlarını kullanabilir. Kişisel verilerin korunması mevzuatı bunu engellemez, ancak kişisel verilerin güvenliğini sağlamaya yönelik gerekli idari ve teknik tedbirlerin alınması gerekmektedir. Uzaktan çalışmanın doğurabileceği risklerin asgariye indirilmesi adına, sistemler arasındaki veri trafiğinin güvenli iletişim protokolleriyle gerçekleştirilmesi ve herhangi bir zaafiyet içermemesinin sağlanması ile anti-virüs sistemlerinin ve güvenlik duvarlarının güncelliğinin sağlanması başta olmak üzere, her türlü tedbirin alınması ve kişisel verilerin güvenliği açısından konuya ilişkin çalışanların dikkatle bilgilendirilmesi gerekmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki, çalışanlar tarafından alınacak tedbirler Kanun kapsamında kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması noktasında veri sorumlusunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır”¹⁹⁶.

2.10.4. COVID-19 Salgını Döneminde Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sona Ermesi

Salgın döneminde uzaktan çalışmaya geçme iradesinin hangi tarafa ait olduğuna bakılmaksızın, salgınla ilgili koruyucu önlemlere ihtiyaç kalmadığında, işçi, işverenin çağrısıyla klasik işyerine dönmek zorundadır. Zira salgın döneminde, işverence verilen uzaktan çalışmaya geçmeye ilişkin talimatın geçici nitelikte bir uygulamaya yönelik olduğu aşikârdır¹⁹⁷. Uzaktan çalışmaya geçmiş olan işçinin, salgın döneminde, klasik işyerinde çalışmaya dönme talebinde bulunması halinde ise -sözleşmede işçiye talep hakkı tanınmış olsa dahi- takdir yetkisi, işverene aittir.

27.03.2020 tarihli kamuoyu duyurusu [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler-> (Erişim Tarihi: 20.05.2022); Kişisel Verileri Koruma Kurumunun 09.04.2020 tarihli kamuoyu duyurusu [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6726/COVID-19-ILE-MUCADELEDE-KONUM-VERISININ-ISLENMESI-VE-KISILERIN-HAREKETLILIKLERININ-IZLENMESI-HAKKINDA-BILINMESI-GEREKENLER-2-> (Erişim Tarihi: 20.05.2022).

¹⁹⁶ Kişisel Verileri Koruma Kurumu 27.03.2020 tarihli kamuoyu duyurusu [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler-> (Erişim Tarihi: 20.05.2022).

¹⁹⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu (2020) s. 184.

2.11. Uzaktan Çalışmayla Birlikte Önem Kazanan Kavramlar

2.11.1. Ulaşılama Hakkı

T.C. Anayasası'nın 50. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca;

“Dinlenmek, çalışanların hakkıdır”.

Anayasal güvence altına alınan dinlenme hakkı, çalışma hakkını tamamlayan haklardandır¹⁹⁸. Tipik iş ilişkilerinde, işçinin çalışma süresi, kural olarak, net bir biçimde belirlenmektedir. İşçi, belirlenen çalışma saatlerinde, işyerinde iş görme borcunu ifa ettikten sonra işyerinden ayrılmaktadır ve işçinin bir sonraki iş gününe kadar dinlenme süresi içinde olduğu kabul edilmektedir¹⁹⁹. İşçinin, dinlenme süresi içindeyken, hem fiziksel hem de zihinsel olarak işten uzaklaşması, işe ilişkin konularla meşgul olmaması esastır.

Atipik bir çalışma ilişkisi olan uzaktan çalışma ilişkisinde ise işçi, gelişen teknolojinin sunduğu iletişim imkânlarıyla iş görme edimini yerine getirmekle birlikte, işveren ve/veya diğer işçiler tarafından “her an ulaşılabilir” duruma gelmiştir.

“Teknoloji herhangi bir yerde ve herhangi bir zamanda çalışma imkânı sunarken, her zaman ve her yerde çalışmaya dönüşmektedir”²⁰⁰.

Bu dönüşüm, işçinin çalışma süresinin artıp özel yaşamına yayılmasına sebep olmakta ve dolayısıyla dinlenme hakkını tehdit etmektedir²⁰¹. İşçinin, dinlenme süresi içindeyken dahi, teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla iş görmeye devam etmesi, işçinin sağlığını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir²⁰². Ayrıca belirtmek gerekir ki

¹⁹⁸ Dinlenme hakkının yanı sıra ücret hakkı, tatil hakkı, iş güvencesi, iş ve sosyal güvenlik hakları ile sendika hakları, çalışma hakkını tamamlayan haklar arasında yer almaktadır. Bkz. Bağçeci, H. (2019) *Sosyal Devlet Kapsamında Çalışma Özgürlüğü ve Çalışma Hakkının Değerlendirilmesi*, Terazi Hukuk Dergisi, C. 14, S. 153, ss. 965-966.

¹⁹⁹ Doğan, S. (2021) *Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılama Hakkı*, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV (Ed.: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 109.

²⁰⁰ Alpagut, G. (2021) *Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi - Daimi Ulaşılabilirlik*, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Ed.: Ender Demir ve Beste Gemici Filiz) içinde. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 324.

²⁰¹ Alpagut (2021) s. 324.

²⁰² Doğan (2021) s. 121.

işçinin -dinlenme süresinde fiilen iş görmese dahi- işverenin ve/veya diğer işçilerin her an kendisine ulaşip bir işi yapmasını isteyebileceği ihtimalini bilmesi, işçi üzerinde stres yaratmakta ve tam olarak dinlenmesini engellemektedir²⁰³.

İşçinin daimî ulaşılabilirliği karşısında, “ulaşılama hakkı”²⁰⁴ kavramı, son yıllarda tartışılmaya başlamış olup COVID-19 küresel salgınında, uzaktan çalışma modeline gösterilen rağbet ile daha da önem kazanmıştır. İngiltere’de “*the right to disconnect*” olarak ifade edilen bu kavramın genelgeçer bir tanımı bulunmamasıyla birlikte²⁰⁵, işçinin, çalışma saatleri dışındayken işten uzaklaşabilmesini ve işle ilgili elektronik iletişimlerden kaçınabilmesini sağlayan bir hak olduğu söylenebilir^{206,207}.

Ulaşılama hakkı, ilk kez Fransız hukukunda bir “hak” olarak düzenlenmiştir. Fransız İş Kanunu’nda, işçinin çalışma saatleri dışındayken bağlantıyı kesme hakkına ilişkin olarak getirilen düzenleme, 1 Ocak 2017’den beri yürürlüktedir²⁰⁸. Fransız kanun koyucu, işçinin ulaşılama hakkına yollama yapmakla birlikte, bu hakkı tanımlamamıştır²⁰⁹. Fransız hukukunda “*le droit à la déconnexion*” olarak ifade edilen ulaşılama hakkı, Türk hukukunda bir “hak” olarak düzenlenmiş değildir. Ulaşılama hakkının hukukumuzda özel olarak düzenlenmesi gerektiği isabetli olarak savunulmakta²¹⁰ ise de hâlihazırda bu hakkın mevzuatta yer almaması, iş ilişkisinde, işçinin bu haktan mahrum olduğu anlamına gelmemelidir. Ulaşılama hakkı; işçinin dinlenme hakkı ve özel hayata saygı hakkı kapsamında

²⁰³ Timuçin, M. (2022) *Jon C. Messenger ile Mülakat*, Bilgi ve İletişim Teknolojileri Aracılığıyla Uzaktan Çalışma (Ed.: Yasemin Karal) içinde. 1. Baskı. Ankara: Pegem Akademi, s. 192.

²⁰⁴ Literatürde, “ulaşılabilir olmama hakkı” veya “bağlantıyı kesme hakkı” tabirleri de kullanılmaktadır. Bununla birlikte, “ulaşılama hakkı” tabirinin daha yaygın kullanıldığı görüldüğünden, bu çalışmada “ulaşılama hakkı” tabiri tercih edilmiştir.

²⁰⁵ Aydın, U. ve Kutlu, M. (2020) *The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law*, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 2, s. 264.

²⁰⁶ Eurofound, EurWORK (2021) *Right to Disconnect* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect> (Erişim Tarihi: 05.05.2022).

²⁰⁷ Jon C. Messenger, bu kavramı, “21. yüzyıla özgü dinlenme hakkı” olarak ifade etmektedir. Bkz. Timuçin (2022) s. 193.

²⁰⁸ Loïc, L. (2017) *Le droit à la déconnexion “à la française”*, Réseau Cielo, s. 1 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/02/lerouge_noticias_cielo_n1_2017_1.pdf (Erişim Tarihi: 10.05.2022).

²⁰⁹ Morel, L. (2017) *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l’effectivité du droit au repos à l’ère du numérique*, Labour & Law Issues, C. 3, S. 2, s. 6 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/7570/7273> (Erişim Tarihi: 10.05.2022).

²¹⁰ Aydın ve Kutlu (2020) s. 276; Ugan Çataalkaya, D. (2016) *Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, s. 751.

değerlendirilerek korunmalıdır²¹¹. Bu hak, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının ve sağlığının korunması gerekliliğinden hareketle, Türk hukukunda uygulanabilir durumdadır²¹².

2.11.2. Teknostres

Uzaktan çalışma, küresel salgın döneminde “yeni normal çalışma” olarak değerlendirilmektedir. Uzaktan çalışma modelinin yaygın biçimde uygulanmaya başlaması, uzaktan çalışan işçilerin teknoloji kullanımını artırmış ve buna bağlı olarak, stresin özel bir türü olan “teknostres” kavramını gündeme getirmiştir. Teknostres, esasında yalnızca işçilerin değil, tüm bilişim teknolojisi kullanıcılarının teknolojiyi kullanırken yaşadıkları stresi ifade etmektedir. İş Hukuku bağlamında, işçi, görmekte olduğu iş sebebiyle teknolojiden yararlanmasına bağlı olarak stres yaşadığından, teknostres, işe ilişkin bir psikososyal risk unsuru olarak değerlendirilmelidir²¹³.

“Teknostres” kelimesi, 1984 yılında Amerikalı psikolog Craig Brod tarafından literatüre kazandırılmıştır²¹⁴. Brod tarafından yapılan tanıma göre;

“Teknostres, yeni bilgisayar teknolojileriyle sağlıklı bir şekilde baş edememekten kaynaklanan bir uyum sağlayamama hastalığıdır”²¹⁵.

Brod, bu kelimeyi, bilgisayar kullanımında tecrübe edilen olumsuzluklara karşı gelişen psikolojik tepkileri tanımlamak için kullanmıştır. Aynı zamanda, bilgisayar teknolojisinin kullanıcılarda stres yaratabileceği fikrini ileri süren ilk yazarlardandır²¹⁶. İlerleyen süreçte yürütülen bilimsel araştırmalar sonucunda, “teknostres” kavramının kapsamı genişlemiş; bu kavram, genel anlamda teknolojinin, doğrudan veya dolaylı olarak, kullanıcılarında yarattığı olumsuz etkileri ifade eder

²¹¹ Aydın ve Kutlu (2020) s. 270.

²¹² Doğan (2021) s. 128.

²¹³ Sağlam, N. (2022) *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada “Teknostres” Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi*, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 1, s. 227.

²¹⁴ Chiappetta, M. (2017) *The Technostress: definition, symptoms and risk prevention*, Senses and Sciences, C. 4, S. 1, s. 358; Dragano, N. ve Lunau, T. (2020) *Technostress at work and mental health: concepts and research results*, Current Opinion in Psychiatry, C. 33, S. 4, s. 408.

²¹⁵ Brod, C. (1984) *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. 1. Baskı. Reading: Addison-Wesley Publishing, s. 16.

²¹⁶ Dragano ve Lunau (2020) s. 408.

hale gelmiştir²¹⁷. Günümüzde kabul gören tanıma göre ise teknostres, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımından kaynaklanan streştir²¹⁸.

Teknostres faktörleri (teknostresörler); tekno-aşırı yüklenme, tekno-istila, tekno-karmaşıklık, tekno-belirsizlik ve tekno-güvensizliktir. Tekno-aşırı yüklenme, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanıcılarının uzun süre boyunca daha çok ve daha hızlı çalışmaya zorlanmalarını; tekno-istila, kullanıcıların her an, her yerde ulaşılabilir olmak zorunda hissetmelerini; tekno-karmaşıklık, gelişen teknolojinin karmaşıklığı karşısında, kullanıcıların kendilerini yetersiz görmelerini; tekno-belirsizlik ise kullanıcılarda, teknolojinin gelişimini takip etme ihtiyacının yarattığı tedirginliği ifade etmektedir²¹⁹. Ayrıca işçiler, sıklıkla teknolojinin onların yerini almasından veya işverenlerinin teknolojiyi daha etkili kullanan kişileri istihdam etmesinden endişe duyarak işlerini kaybetme korkusu da yaşamaktadır; bu faktör “tekno-güvensizlik” olarak adlandırılmaktadır²²⁰.

Küresel salgın döneminde, uzaktan çalışma modeline hızlı bir geçiş söz konusu olduğundan, bilgi ve iletişim teknolojilerine duyulan ihtiyaç büyük ölçüde artmıştır. Bu noktada, işçilerin yeni düzene uyum sağlayarak verimli bir şekilde çalışmaya devam edebilmeleri için, teknoloji kullanımı konusunda deneyimlerinin bulunması önemlidir. Nitekim 2020 yılında yürütülen bir araştırma; salgından önceki dönemde teknoloji kullanımı konusunda deneyimli olan işçilerin, salgın döneminde uzaktan çalışmaya geçiş sürecini, salgın öncesinde teknoloji konusunda deneyimi olmayan işçilere nazaran, daha sağlıklı bir şekilde karşıladıklarını göstermektedir²²¹.

²¹⁷ Chiappetta (2017) s. 359.

²¹⁸ Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M. ve Ragu-Nathan, B. S. (2008) *The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation*, Information Systems Research, C. 19, S. 4, s. 417; La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I. ve Chiappetta, M. (2019) *Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review*, International Archives of Occupational and Environmental Health, C. 92, S. 1, s. 27 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00420-018-1352-1.pdf> (Erişim Tarihi: 09.04.2022).

²¹⁹ Can Yalçın, R. ve Beğenirbaş, M. (2021) *Covid-19 Pandemi Sürecinde Teknostres ve İş-Aile Çatışması*, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 2, s. 705; Erer, B. (2021) *Teknolojinin Karanlık Yüzü: Teknostres*, Management and Political Sciences Review, C. 3, S. 1, s. 82.

²²⁰ Brod (1984) ss. 55-56; Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S. ve Ragu-Nathan B. S. (2011) *Crossing to the Dark Side: Examining Creators, Outcomes, and Inhibitors of Technostress*, Communications of the ACM, C. 54, S. 9, s. 117; Can Yalçın ve Beğenirbaş (2021) s. 705; Erer (2021) s. 82.

²²¹ Bayazıt, M., Özalp Türetgen, İ., Ayyıldız, F. ve Kosova, J. E. (2020) *COVID-19 Gölgesinde Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi Araştırması (Rapor 1)*. TÜBİTAK Proje No.: 120K365 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://sites.google.com/view/covid-19arastirmasi> (Erişim Tarihi: 10.03.2022).

Uzaktan çalışan işçilerin teknostrese karşı korunmaları için, dijital okuryazarlığı artırmaya yönelik eğitimler verilmesi, işletme bünyesinde bilgi işlem destek biriminin kurulması ve çalışma saatlerinin net bir biçimde belirlenip ulaşılamama hakkına saygı duyulması gerekmektedir.

2.11.3. Zoom Yorgunluğu

Gelişen teknolojik imkânlarla birlikte, kişiler arasında çevrim içi bağlantı kuran platformların kullanımı istikrarlı bir şekilde artmaktayken, 2020 yılında ortaya çıkan COVID-19 küresel salgını, uzaktan çalışmayla doğru orantılı olarak, çevrim içi platformların kullanımındaki artışı önemli ölçüde hızlandırmıştır. Salgın sürecinde en çok kullanılan platform ise ücretsiz, etkili ve kolay kullanım sunan *Zoom* olmuştur²²². *Zoom* sayesinde, toplantılar, seminerler ve benzeri etkinlikler, çevrim içi olarak gerçekleştirilebilmekte ve uzaktan çalışan işçiler, gerek işverenle gerek diğer işçilerle kolaylıkla bağlantı kurabilmektedir.

Zoom platformu, kullanıcılarına pek çok avantaj sağlamakta ise de bu platformun aşırı, bilinçsiz ve kontrolsüz kullanımı, kullanıcılarda fiziksel, bilişsel ve psikolojik sorunlara neden olabilmektedir²²³. Göz yorgunluğu ve vücut ağrıları, fiziksel; üretkenliğin azalması, bilişsel; dış görünüşe ilişkin kaygı duyulması ise psikolojik sorunlara örnektir²²⁴. Kullanıcıların yaşadığı bu tür sorunlar için genel olarak “Zoom Yorgunluğu” ifadesi kullanılmaktadır. İngilizcede “*Zoom Fatigue*” olarak ifade edilen bu kavram, COVID-19 küresel salgını sürecinde kuramsallaştırılmıştır^{225,226}. “Zoom Yorgunluğu”ndan kaçınmak için kullanıcılara,

²²² Bailenson, J. N. (2021) *Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue*, Technology, Mind, and Behavior, C. 2, S. 1, s. 1 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://assets.pubpub.org/3xtduwv1/21614092702823.pdf> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).

²²³ Turgut, T. ve Okur, S. (2022) *COVID-19 Pandemi Sürecinde Ortaya Çıkan Yeni Bir Kavram: Zoom Yorgunluğu*, İnsan ve Toplum, Erken Baskı, s. 16.

²²⁴ Turgut ve Okur (2022) s. 4, 8.

²²⁵ Usta Kara, I. ve Ersoy, E. G. (2022) *A New Exhaustion Emerged with COVID-19 and Digitalization: A Qualitative Study on Zoom Fatigue*, OPUS - Journal of Society Research, C. 19, S. 46, s. 366.

²²⁶ “Zoom Yorgunluğu”, yalnızca *Zoom* platformunun değil, diğer video konferans platformlarının da sebep olabileceği yorgunluktur; “Zoom” ifadesi, “video konferans” kavramının yerini almak suretiyle, tüm benzer platformları kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Bkz. Fauville, G., Luo, M., Queiroz, A. C. M., Bailenson, J. N. ve Hancock, J. (2021) *Zoom Exhaustion & Fatigue Scale*, s. 2 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3786329> (Erişim Tarihi: 29.03.2022). Ayrıca “Zoom Yorgunluğu” ile eş anlamlı olarak, “video konferans yorgunluğu (*videoconferencing fatigue*)” ve “sanal toplantı yorgunluğu (*virtual meeting fatigue*)” ifadeleri de kullanılmaktadır. Bkz. Ratan, R., Miller, D.

video konferans sırasında, birden çok işle meşgul olmamaları, molalar vermeleri, video konferansı asli iletişim aracı olarak görmeyip telefon veya e-posta yollarına yönelmeleri gibi önerilerde bulunmaktadır²²⁷.



B. ve Bailenson, J. N. (2022) *Facial Appearance Dissatisfaction Explains Differences in Zoom Fatigue*, *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, C. 25, S. 2, s. 124.

²²⁷ Fosslie, L. ve Duffy, M. W. (2020) *How to Combat Zoom Fatigue*, *Harvard Business Review*, sayfa sayısı yok [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://hbr.org/2020/04/how-to-combat-zoom-fatigue> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).

BÖLÜM 3: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavramsal ve Tarihsel Gelişimi

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan ortak tanıma göre²²⁸; tüm mesleklerde, işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak en üst düzeyde iyilik halinin sağlanması ve sürdürülmesi amacıyla hizmet eden “iş sağlığı ve güvenliği”, en temel ifadeyle, işçinin²²⁹ çalışma hayatında sağlığının ve güvenliğinin korunması amacının güdüldüğü interdisipliner bir alandır. İş sağlığı ve güvenliği alanı; tıp, mühendislik, hukuk gibi pek çok bilim dalından beslenmektedir. Bu çalışma kapsamında, iş sağlığı ve güvenliğinin hukuki boyutu ele alınacaktır. Hukuk alanında “iş sağlığı ve güvenliği” kavramının varlık sebebi, yaşam hakkı ile sağlık hakkıdır.

Şüphesiz ki yaşam hakkı, kişinin en temel hakkıdır. Sağlık ise yaşamın kaynağı olarak kabul edilmekte ve çalışma ortamında sağlıklı ve güvenli koşulların sağlanmaması halinde, en temel insan hakkı olan yaşam hakkı da tehdit edilmektedir²³⁰. Yaşam hakkı, ancak sağlık hakkı ve (sağlıklı ve güvenli bir ortamda) çalışma hakkının layıkıyla korunması halinde anlam kazanmaktadır²³¹. İş sağlığı ve güvenliği, kişinin yaşam hakkı ve sağlık hakkının çalışma hayatındaki uzantısı olarak tezahür etmektedir.

“İşçilerin çalışma yaşamında sağlıklarının korunması ve güvenliklerinin sağlanması, en temel hak olan yaşam hakkının, çalışma ilişkisinde ifadesidir”²³².

İnsan Hakları Evrensel Beyanname’sinin 23. maddesi uyarınca;

²²⁸ ILO (2014) *Improving health in the workplace: ILO’s framework for action* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_329350/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 21.05.2022).

²²⁹ Öğretide, isabetli olarak, iş sağlığı ve güvenliği alanının, esnek çalışma modelleri dâhilinde çalışanlar ile memur statüsünde çalışanları da kapsayan niteliği gereği, “işçi” yerine, daha geniş anlamda “çalışan” kavramının kullanılması gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Şişli, Z. (2019) *İnsan Hakları Bağlamında Çalışan Sağlığı Açısından Devletin Yükümlülükleri: Telif mi, Koruma mı?*, İzmir Barosu Dergisi, C. 84, Av. Güney Dinç Armağanı, s. 173. Bu bölümde, çalışmanın diğer bölümleriyle bütünselliği korumak adına, “çalışan” kavramına karşılık gelecek şekilde “işçi” kavramı kullanılmıştır.

²³⁰ Şişli (2019) s. 170.

²³¹ Kara, S. ve Şişli, Z. (2022) *İşyeri Hekimlerinin Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Hakkı Bağlamında Karşılaştıkları Birtakım Sorunlar*, İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi - EconJURA, C. 1, S. 1, s. 37.

²³² Limoncuoğlu, A., Şişli, Z. ve Eser, D. (2011) “Sosyal Devlet İlkesi” ve “Yaşam Hakkı” Çerçevesinde “İş Kazaları”, Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan, C. II (Ed.: Süleyman Başterzi) içinde. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 1987.

“Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır”.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 7. maddesinde de herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı olduğu; güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının güvence altına alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Çalışma hayatında, işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması ihtiyacı, esasında, çalışma ihtiyacının doğuşu kadar eskiye dayanmakla birlikte, bu olgunun kavramsal olarak tanımlanması gerekliliği, Sanayi Devrimi sonrasındaki süreçte yaşanan iş kazalarıyla birlikte gündeme gelmiştir²³³. Türk hukukunda, bu alanda yapılan ilk düzenleme, 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir. Bu düzenleme, dönemin padişahının onayından geçmemekle birlikte, Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan ilk düzenleme olarak kabul edilmektedir. Dilaver Paşa Nizamnamesi'ni takip eden düzenlemeler, 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ve 1876 tarihli Mecelle'dir. Sonrasında, 1921 tarihli Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun yürürlüğe girmiştir. Cumhuriyet dönemine geldiğinde, 818 sayılı Borçlar Kanunu²³⁴ (bilhassa işverene, işçinin karşılaşacağı tehlikelere karşı tedbir alma yükümlülüğü yükleyen 332. maddesi) ve sonrasında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu²³⁵ ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Genel anlamda çalışma ilişkilerini düzenlemeye yönelik olarak hazırlanan ve sonraki, öncekini ilga eden iş kanunları, sırasıyla, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu²³⁶, 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu, 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu olup; bunlara dayanılarak hazırlanan yönetmelikler de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler getirmektedir²³⁷. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler; 4857 sayılı İş Kanunu'nun “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlıklı beşinci

²³³ Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016) *Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 5, S. 11, s. 108.

²³⁴ 818 sayılı Borçlar Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 359, 29.04.1926 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

²³⁵ Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 1489, 06.05.1930 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

²³⁶ 3008 sayılı İş Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 3330, 15.06.1936 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

²³⁷ Çiçek ve Öçal (2016) ss. 123-127.

bölümünde (m. 77-89) bulunmaktayken, 89/391/EEC sayılı AB Çerçeve Direktifi²³⁸ ile ILO 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme²³⁹ ve ILO 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme²⁴⁰ esas alınarak hazırlanan, proaktif (önleyici) yaklaşımın benimsendiği, doğrudan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olan ilk kanun niteliğindeki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2012 yılında yürürlüğe girmesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamından çıkarılmıştır. Ayrıca 2012 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417. maddesinin (BK m. 332) İSG mevzuatının temelini oluşturduğu söylenebilir. Anılan hüküm uyarınca;

"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir".

Yukarıda alıntılanan hükümde düzenlenen işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, önleme ve koruma politikasına dayalı olarak, işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak, işverenin temel yükümlülüğü olarak kabul edilmiş ve işverene, risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü, işçilerin katılımını sağlama yükümlülüğü gibi yükümlülükler yükleyen Kanun, büyük ölçüde "işveren" üzerine şekillenmiştir²⁴¹. Yargıtay kararlarında da sıkça ifade edildiği üzere;

²³⁸ 89/391/EEC sayılı AB Çerçeve Direktifi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391> (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

²³⁹ ILO 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

²⁴⁰ ILO 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

²⁴¹ Kılıç, İ. (2013) *İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)*, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 15, S. 1, ss. 22-32.

“İşveren, gözetme borcu gereği, çalıştırdığı işçileri, işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için işyerinde teknik ve tıbbi önlemler dâhil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır”²⁴².

“İş sağlığı ve güvenliği”nin terminolojik gelişim sürecinde, “işçi sağlığı” kavramı, zaman içinde değişime uğramıştır. 1475 sayılı (mülga) İş Kanunu’nda “iş sağlığı” değil, “işçi sağlığı” ifadesi kullanılmaktayken; 2003 yılında yürürlüğe giren ve 1475 sayılı Kanun’u ilga eden 4857 sayılı İş Kanunu’nda “iş sağlığı” ifadesi tercih edilmiştir. 2012 yılında yürürlüğe giren ve işçilerin sağlıklarının korunması bakımından ayrıntılı düzenlemeler içeren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da “iş sağlığı” ifadesinin kullanımına devam edilmektedir. “İş sağlığı ve güvenliği” kavramı, “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramından farklı olarak, yalnız işçinin maruz kaldığı tehlikenin önlenmesine yönelik değil, risklerin öngörülüp bertaraf edilmesi veya zararın en aza indirilmesine yönelik çalışmaları da ihtiva etmektedir²⁴³. “İş sağlığı ve güvenliği”; temelde, iş kazası ve meslek hastalığını önleme amacı taşıyan kurallar getirmekte ise de bunlarla sınırlı olmayıp çalışma saatleri, dinlenme süreleri gibi, işçinin sağlığı ve/veya güvenliği üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etki yaratabilecek her türlü durumu kapsamına almaktadır. “İş sağlığı” ve “iş güvenliği” kavramları, ayrılmaz bir bütün oluşturmakta ve işçilerin sağlık ve yaşamlarını koruma amacına hizmet etmektedir²⁴⁴.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun genel gerekçesinde; iş sağlığı ve güvenliğinin, sadece işyeri ve işçi düzeyinde değil, toplum geneline ilgilendiren, ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir öncelik olduğu ifade edilmektedir²⁴⁵.

²⁴² Örneğin bkz. Yargıtay HGK. E. 2018/21-369, K. 2021/1348, T. 04.11.2021, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 23.05.2022); Yargıtay 10. HD. E. 2021/4847, K. 2021/11087, T. 28.09.2021, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 23.05.2022).

²⁴³ Özdemir (2020) s. 5.

²⁴⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (2020) s. 351.

²⁴⁵ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun genel gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf> (Erişim Tarihi: 23.05.2022).

“Bir toplumda gerçek anlamda iş güvenliğinin sağlanabilmesi için o toplumda her şeyden önce iş güvenliği bilincinin oluşması gerekir. Anayasada, yasalarda ve tüm iş güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvence mekanizmaları ne kadar iyi düzenlenmiş olurlarsa olsunlar, ilgili tüm çevre ve kişilerde bu güvenceleri korumak ve işletmek konusunda yeterli bir bilinç oluşturulamamışsa, kâğıt üzerinde kalan temenniler olmaktan başka bir anlam taşımazlar”²⁴⁶.

3.2. Sosyal Tarafların İSG Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal taraflar; işveren, işçi ve devlettir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için, işverenin, işçinin ve devletin sosyal diyalog içinde olup yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. İşverenin, işçinin ve devletin yükümlülüklerinin, ortak görev olan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yolunda birbirini tamamlayan ve güçlendiren nitelikte olduğu kabul edilmelidir²⁴⁷.

3.2.1. İşverenin İSG Yükümlülükleri

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna dayanan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin genel çerçevesi, İSGK m. 4’te çizilmiştir. Anılan hüküm şöyledir:

“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

²⁴⁶ Süzek, S. (2000) *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri*, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan içinde. Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, ss. 305-306 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.tuhis.org.tr/pdf/5319.pdf> (Erişim Tarihi: 23.05.2022).

²⁴⁷ Alli, B. O. (2008) *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. 2. Baskı. Cenevre: ILO Publications, s. 19 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf (Erişim Tarihi: 23.05.2022).

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz”.

Yukarıda alıntılanan hükümde; işverenin yükümlülüklerinin, genel itibarıyla, “tedbir alma”, “eğitim verme” ve “denetleme” üçgeninde düzenlendiği görülmektedir²⁴⁸. Bu kapsamda, işverenin; her türlü tedbiri alma ve denetleme yükümlülüğü, risk değerlendirmesi yapma/yaptırma yükümlülüğü, sağlık gözetimi sağlama yükümlülüğü, işçileri bilgilendirme ve eğitime yükümlülüğü, iş kazası ve meslek hastalığını kayıt altına alıp bildirme yükümlülüğü, İSG profesyoneli görevlendirme yükümlülüğü, işçilerin görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır.

3.2.1.1. Her Türlü Tedbiri Alma ve Denetleme Yükümlülüğü

İşveren, işçilerin sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak için gerekli olan tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün kapsamı, yalnız mevzuatta öngörülen tedbirlerle sınırlı değildir. Gerek öğretide gerek yargı kararlarında ifade

²⁴⁸ Alpagut, G. (2014) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan Sayısı, s. 33.

edildiği üzere; işveren, mevzuatta açıkça düzenlenmemiş olsa dahi, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm İSG tedbirlerini almak zorundadır²⁴⁹. Esasında, işverenin bu yükümlülüğünün, diğer İSG yükümlülüklerinin temeli olduğunu söylemek mümkündür.

İşverenin, gerekli tedbirleri almasının yanı sıra işçilerin bu tedbirlere uyup uymadığını denetleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Uygulamada, işverenin gerekli tedbirleri almış olmasına rağmen, işçilerin alınan tedbirlere uymadığı, örneğin, işveren tarafından sağlanan kişisel koruyucu donanımı kullanmadıkları görülmektedir. Bu noktada, işverenin denetimi, hayati olabilmektedir. Yargıtay, 1979 yılında verdiği bir kararda, işverenin denetim yükümlülüğünü şu ifadelerle vurgulamıştır:

“İşveren bu tür işlerde çalıştırdığı işçisi için işyerinde baret bulundurmakla yetinemez, bu bareti çalışması sırasında işçiye vermek ve verdiği baretin işçi tarafından kullanıldığını denetlemekle dahi yükümlüdür”²⁵⁰.

3.2.1.2. Risk Değerlendirmesi Yapma/Yaptırma Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği en önemli yeniliklerden biri, proaktif (önleyici) yaklaşımın göstergelerinden olan risk değerlendirmesidir²⁵¹. Risk değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun dayandığı temel esaslardandır. Zira riskin ne olduğunu bilmek, onunla mücadele edebilmenin ön koşuludur²⁵². “Risk değerlendirmesi” kavramı, İSGK m. 3/1-ö’de ve İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği²⁵³ m. 4/1-f’de şu şekilde tanımlanmaktadır:

²⁴⁹ Süzek (2021) s. 911; Yargıtay HGK. E. 2018/21-369, K. 2021/1348, T. 04.11.2021, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 25.05.2022).

²⁵⁰ Süzek (2021) ss. 911-912; bu eserin atfıyla Yargıtay 9. HD. E. 1979/5905, K. 1979/8813, T. 07.11.1979, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 25.05.2022).

²⁵¹ Eraslan, F. (2018) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü*, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6-7, S. 1-2, s. 58.

²⁵² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 416.

²⁵³ İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 28512, 29.12.2012 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 25.05.2022).

“İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar”.

İSGK m. 10'da; işverene, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma ve bu değerlendirme sonucunda alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirleme yükümlülüğü yüklenmektedir. Bu kapsamda; işverenin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden, işçilerin çalışma ortamında maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik olarak gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlaması gerekmektedir. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin ilk adımı olarak görülmektedir²⁵⁴. Ayrıca belirtmek gerekir ki işverenin risk değerlendirmesi yapma/yaptırma yükümlülüğünü yerine getirip getirmediği hususu, iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde, kusurun tespiti bakımından da önemlidir²⁵⁵.

Risk değerlendirmesinin bizzat işveren tarafından yapılması şart değildir; işveren, risk değerlendirmesini, görevlendireceği kişi veya kişilere de yaptırabilir²⁵⁶. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 6. maddesinde; risk değerlendirmesinin, işyerinde farklı birimlerde çalışan işçilerden müteşekkil bir risk değerlendirmesi ekibi tarafından yapılması öngörülmekte ve işverenin, ihtiyaç halinde, ekibe destek olmak üzere, işyeri dışından da hizmet alma imkânı düzenlenmektedir.

3.2.1.3. Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğü

İşverenin sağlık gözetimi sağlama yükümlülüğü, İSGK m. 15'te düzenlenmektedir. İşveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak, işçiler için sağlık gözetimi yapmakla yükümlüdür. Bu kapsamda, işverenin; işçinin işe girişinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle

²⁵⁴ Ekmekçi ve Yiğit (2021) s. 331.

²⁵⁵ Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) s. 80; Özdemir (2020) s. 133.

²⁵⁶ Centel, T. (2013) *İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü*, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 3, s. 9.

tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmesi halinde²⁵⁷, sağlık muayenesi yaptırması gerekmektedir. Fakat hemen belirtmek gerekir ki “sağlık gözetimi”, sağlık muayenesi yaptırmaktan ibaret olmayıp işçinin sağlığını ilgilendiren her türlü iş ve işlemi kapsamaktadır²⁵⁸.

İlgili hükmün gerekçesinde; sağlık gözetimi sağlama yükümlülüğünün temel amacının, işçinin ruhsal ve bedensel olarak sağlığını koruyacak nitelikte iş ve işyeri seçiminin ön planda tutulması gerekliliğini ortaya koymak olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, sağlık gözetimine meslek hastalıklarını önleme işlevi yüklenmekte ise de sağlık gözetiminin, iş kazalarının önlenmesiyle de bağlantılı olduğu belirtilmekte ve örnek olarak, periyodik sağlık kontrollerinde hipertansiyonu olduğu öğrenilen işçinin yüksekte çalışmasına izin verilmemesi durumu gösterilmektedir²⁵⁹. İşçinin işe, işin işçiye uygunluğunun sağlık boyutu, bu kapsamda yapılan değerlendirmeler sonucunda anlaşılabilir.

İşçinin sağlık muayenesi, işyeri hekimi²⁶⁰ tarafından yapılır. Sağlık gözetimi, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik²⁶¹ m. 9/2-c’de işyeri hekiminin temel görevleri arasında sayılmaktadır. İşyeri hekiminin, sağlık gözetimi kapsamında yapması gereken işe giriş muayeneleri, periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak, işçileri bilgilendirmesi ve onların rızalarını alması gerekmektedir.

²⁵⁷ Sağlık muayenesinin, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerde, işçinin talebine bağlı olması, öğretide eleştirilmektedir. Bkz. Senyen Kaplan, E. T. (2014) *İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları*, Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 3, s. 23.

²⁵⁸ İzmirlioğlu, A. (2020) *İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne COVID-19 Salgını Bağlamında Genel Bir Bakış*, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 78, S. 2, s. 460.

²⁵⁹ Bkz. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf> (Erişim Tarihi: 24.05.2022).

²⁶⁰ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Kök, N. (2019) *Türk Hukukunda İşyeri Hekimi*. 1. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları, ss. 44-50.

²⁶¹ İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 28713, 20.07.2013 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.05.2022).

3.2.1.4. İşçileri Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü

İşverenin işçileri bilgilendirme yükümlülüğü, İSGK m. 16'da; işçileri eğitime yükümlülüğü ise İSGK m. 17'de düzenlenmektedir. İşçilerin eğitilmesi konusunda, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik²⁶² de bulunmaktadır. “Bilgilendirme” kavramı ile “eğitme” kavramı arasında birtakım farklar var ise de bu kavramların, ortak özellikleri de bulunduğundan, aynı başlık altında, birbirlerinden ayrıldıkları noktalara işaret edilerek ele alınması uygundur.

İşverenin işçileri bilgilendirme ve eğitime yükümlülüğü; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla, işçilerin, işyerinde karşılaşılabilecek riskler, alınabilecek tedbirler, hak ve sorumlulukları gibi konularda bilgilendirilmesi ve İSG eğitimi almalarının sağlanmasına ilişkindir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun gerekçesinde; işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi yoluyla, kendi hayatlarına değer verme olgusunun geliştirilmesinin ve bu sayede güvenlik kültürünün oluşturulmasının hedeflendiği belirtilmektedir²⁶³.

Bilgilendirme, eğitimden farklı olarak, tek taraflı olup herhangi bir ölçme ve değerlendirme unsuru içermemektedir²⁶⁴. Oysa verilen eğitim sonunda, ölçme ve değerlendirme yapılmaktadır. Diğer taraftan, bilgilendirme usulüne ilişkin bir kural bulunmamaktadır. Oysa verilen eğitimin belgelendirilmesi, kuraldır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, eğitimin önemi yadsınamaz, zira iş sağlığı ve güvenliği, bir bilinç ve kültür meselesidir²⁶⁵. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 2017 yılında verilen bir kararda isabetli olarak belirtildiği üzere;

²⁶² Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28648, 15.05.2013 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.05.2022).

²⁶³ Bkz. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf> (Erişim Tarihi: 24.05.2022).

²⁶⁴ Özdemir (2020) s. 148.

²⁶⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 417.

“İş güvenliği kapsamında yapılmakta olan iş sebebiyle işçinin eğitimi sadece bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendisine verilmesi değil, eylemli olarak bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir”²⁶⁶.

3.2.1.5. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Kayıt Altına Alıp Bildirme Yükümlülüğü

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığını kayıt altına alıp bildirme yükümlülüğü, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 14. maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun²⁶⁷ 13. maddesinin ikinci fıkrasında ve 14. maddesinin dördüncü fıkrasında düzenlenmektedir. İSGK m. 14 uyarınca;

“İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

²⁶⁶ Yargıtay HGK. E. 2014/21-2104, K. 2017/454, T. 15.03.2017, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 24.05.2022).

²⁶⁷ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 26200, 16.06.2006 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.04.2022).

Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir”.

SSGSSK m. 13/2 uyarınca;

“İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde,

b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç iş günü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) bendinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar”.

SSGSSK m. 14/4 uyarınca;

“Meslek hastalığının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından,

b) (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur”.

İş kazası, İSGK m. 3/1-g’de şöyle tanımlanmaktadır:

“İş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olaydır”.

SSGSSK m. 13/1’de ise daha geniş bir tanım yapılmaktadır. Anılan hüküm uyarınca;

“İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır”.

Meslek hastalığı ise İSGK m. 3/1-1’de şöyle tanımlanmaktadır:

“Meslek hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıktır”.

SSGSSK m. 14/1’de ise daha geniş bir tanım yapılmaktadır. Anılan hükme göre, meslek hastalığı;

“sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir”.

Yukarıda alıntılanan hükümler incelendiğinde; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda, “iş kazası” ve “meslek hastalığı” kavramlarının farklı şekilde tanımlandığı ve bunların bildirilmesine ilişkin yükümlülüğün farklı şekilde ele alındığı görülmektedir. İşverenin “iş kazalarını ve meslek hastalıklarını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme yükümlülüğü”, İSG yükümlülüklerinden biri olmakla birlikte, bu yükümlülüğün hizmet ettiği asıl amaç, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin sigorta yardımından

yararlanmasını sağlamaktır. Bildirimin “Sosyal Güvenlik Kurumuna” yapılması gerekliliği de konunun sosyal güvenlik boyutunu öne çıkarmaktadır. Dolayısıyla bu hususta, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu arasında farklılık bulunan noktalarda, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri esas alınmalıdır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki kural olarak, işçinin ölmesi, yaralanması, hastalanması gibi bir sonuç doğuran durumlarda, iş kazası veya meslek hastalığının varlığı kabul edilip kayıt altına alınmaktadır. İstisna olarak ise “ramak kala olay” olarak tabir edilen, iş göremezliğe sebep olmamakla birlikte, deyim yerindeyse “büyük kazanın habercisi” olan durumların da raporlanarak kayıtlara geçirilmesi gerekmektedir²⁶⁸.

3.2.1.6. İSG Profesyoneli Görevlendirme Yükümlülüğü

İşyerinde İSG profesyoneli görevlendirme yükümlülüğü, esas itibarıyla, İSGK m. 6’da işverene yüklenmiş olan bir yükümlülüktür. “İSG profesyoneli” kavramı; işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları ile iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere belgelendirilmiş diğer sağlık personelini kapsayan üst bir kavramdır.

“İşyeri hekimi”, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 4/1-g’de şöyle tanımlanmaktadır:

“İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim”.

“İş güvenliği uzmanı”, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 4/1-f’de şöyle tanımlanmaktadır:

“İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma

²⁶⁸ Fişek, A. G. (2011) *İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu*, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II (Ed.: Süleyman Başterzi) içinde. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 1860-1861.

hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman”.

“Diğer sağlık personeli” kavramı ise İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 4/1-b’de şu şekilde tanımlanmaktadır:

“İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler”.

Yukarıda alıntılanan tanımlardan da anlaşılacağı üzere, İSG profesyonelleri, kanun koyucu tarafından öngörülen belirli koşulları sağlayan kişilerdir; bu koşulları sağlamayan kişiler, “İSG profesyoneli” olarak nitelendirilemez. Gerekli koşulları sağlamayan kişilerin “sözde” İSG profesyoneli olarak görevlendirilmesi halinde, işveren, İSG profesyoneli görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmiş olmayacaktır.

İşverenin bu yükümlülüğünün çerçevesi, İSGK m. 6/1-a’da şu şekilde çizilmiştir:

“İşveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler”.

Hükme bakıldığında, işyerinin bulunduğu tehlike sınıfının, İSG profesyoneli görevlendirilmesi üzerinde belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir. Tehlike sınıfları, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nde²⁶⁹ belirlenmiştir. Tebliğ kapsamında bulunan işyeri tehlike sınıfları listesinde “az tehlikeli”, “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” işler sıralanmakta ve bu işlerin yapıldığı işyerleri de söz konusu iş için tespit edilen tehlike sınıfı dâhilinde değerlendirilmektedir.

İşverenin, İSG profesyoneli görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmesi bakımından, kanun koyucu farklı yollar öngörmüştür. İlk yol, işverenin, iş sözleşmesi kurmak suretiyle, işyerinde İSG profesyoneli istihdam etmesidir. İkinci yol, işverenin, şirketler tarafından, işyerlerine İSG hizmetleri sunmak üzere kurulan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) hizmet almak suretiyle, işyerinde İSG profesyoneli çalıştırmasıdır. İşverenin, İSG profesyonellerinin bir kısmını istihdam ederek, bir kısmını da OSGB'den hizmet alma yoluyla çalıştırarak karma bir model uygulaması da mümkündür. Örneğin, işyerinde iki iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi gerekiyorsa, işveren birini içeriden, birini dışarıdan alabilir²⁷⁰. Fakat kanaatimizce, işverenin bunu yapabilmesi için, söz konusu işyerinde İSG profesyoneli olarak görevlendirilebilecek işçi bulunmaması gerekir. Zira kanun koyucu, işyerinde çalışanların görevlendirilmesini öncelikli kılmıştır. İşveren, gerekli koşulları sağlaması halinde, kendisi de İSG hizmeti sunabilmektedir. İşveren, gerekli koşulları sağlamaması halinde de işçi sayısının 50'den az olduğu ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla, işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler haricindeki İSG hizmetlerini bizzat yürütebilmektedir.

3.2.1.7. İşçilerin Görüşlerini Alma ve Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü

İşverenin işçilerin görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğü, İSGK m. 18'de düzenlenmektedir. Anılan hükümde; esas itibarıyla, işverenin, işçilerin (veya onların temsilcilerinin) iş sağlığı ve güvenliği hususlarında görüşlerini alıp

²⁶⁹ İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 28509, 26.12.2012 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 30.05.2022).

²⁷⁰ Özdemir (2020) s. 78.

katılımlarını sağlaması, özellikle yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek ekipman, çalışma ortamı ve şartlarının işçilerin sağlık ve güvenliğine etkisi gibi konularda işçilerin sürece katılmalarını sağlaması gerektiği belirtilmektedir. İşverenin işçilerin görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğünün kapsamı, ILO 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'nin 19. maddesinde yer alan şu ifadelerle açıklanabilir:

“İşletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin ve bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmek”²⁷¹.

Bu düzenlemeler; işçileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemlere uymaya teşvik eden ve bu önlemlerin etkinliğini artıran “katılımcı” bir yapıya işaret etmektedir²⁷². İşçilerin katılımı, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi yolunda en önemli unsur olarak görülmektedir²⁷³. Ayrıca belirtmek gerekir ki öngörülen bu katılım odaklı yapı sayesinde, işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri belirlenirken, işyerinde yürütülmekte olan iş hakkında, o işi yürüten işçilerin bilgi ve tecrübelerinden faydalanılmaktadır²⁷⁴.

3.2.2. İşçinin İSG Yükümlülükleri

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, esas itibarıyla, İSGK m. 19’da düzenlenmektedir. Anılan hüküm şöyledir:

“Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten

²⁷¹ ILO 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 30.05.2022).

²⁷² Demircioğlu, A. M., Korkmaz, D. ve Kaplan, H. A. (2020) *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 105.

²⁷³ Alli (2008) s. 52.

²⁷⁴ Özdemir (2020) s. 168.

etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

- a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
- d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak”.

Hükmün ilk fıkrasında, işçinin genel yükümlülüğünün, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmemek olduğu belirtilmektedir. Devam eden fıkralarda ise özel yükümlülükler yer verilmektedir. Esasında bu yükümlülükler de iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünün somutlaştırılmış örnekleridir²⁷⁵. Yukarıda alıntılanan hüküm ışığında, işçinin İSG yükümlülükleri; İSG talimatlarına uyma ve eğitimlere katılma yükümlülüğü, üretim araçlarını ve kişisel koruyucu donanımı doğru kullanma yükümlülüğü, tehlikeyi haber verme yükümlülüğü ve iş birliği yapma yükümlülüğü olarak sıralanabilir.

3.2.2.1. İSG Talimatlarına Uyma ve Eğitimlere Katılma Yükümlülüğü

İşçinin İSGK m. 19’da sayılan yükümlülüklerinin, işveren tarafından verilen İSG eğitimi ve talimatları doğrultusunda söz konusu olduğu, yine aynı hükümde belirtilmektedir. Kanun koyucu, bu düzenlemeyle, hem işçiye İSG talimatlarına uyma

²⁷⁵ Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) s. 361.

ve eğitimlere katılma yükümlülüğü yüklemiştir hem de işçinin İSG yükümlülüklerini, işverenin bu konuda vereceği eğitim ve talimatlarla sınırlandırmıştır²⁷⁶.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 9’da, işçinin İSG eğitimlerine katılıp gerektiğinde bu eğitimlerde edindiği bilgileri kullanma ve bu konudaki talimatlara uyma yükümlülüğü ayrıca düzenlenmektedir. Belirtmek gerekir ki işçi, işyerindeki işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından, mevzuata uygun olarak verilen İSG talimatlarına da uymakla yükümlüdür (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği²⁷⁷ m. 8/3-a).

3.2.2.2. Üretim Araçlarını ve Kişisel Koruyucu Donanımı Doğru Kullanma Yükümlülüğü

İşçinin üretim araçlarını ve kişisel koruyucu donanımı doğru kullanma yükümlülüğü; esasında, TBK m. 396/2’de düzenlenen, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanma ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen gösterme yükümlülüğünün İSG alanındaki uzantısıdır.

“Üretim araçları” kavramı, çalışma ortamında bulunup işin yürütümü için kullanılan tüm araç ve gereçleri ifade etmektedir. “Kişisel koruyucu donanım” kavramı ise Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği²⁷⁸ m. 4/1-h’de yapılan tanıma göre, sağlık ve güvenlik risklerine karşı korunmak amacıyla giyilmek veya tutulmak üzere tasarlanmış ve imal edilmiş donanım ile bunların parçaları ve bağlantı sistemlerini ifade etmektedir.

İşçinin, işverenin vermiş olduğu İSG eğitimleri ve talimatları doğrultusunda hareket ederek, üretim araçlarını ve kişisel koruyucu donanımı doğru şekilde kullanması gerekmektedir. Ayrıca Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde

²⁷⁶ Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) s. 365.

²⁷⁷ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 28512, 29.12.2012 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

²⁷⁸ Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 30761, 01.05.2019 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

Kullanılması Hakkında Yönetmelik²⁷⁹ m. 8/3 gereği; işçi, kişisel koruyucu donanımda gördüğü arızaları ve eksiklikleri işverene bildirmelidir. Yargıtay, 2011 yılında verdiği bir kararda; işverenin işçiye gerekli eğitimi verip malzemeyi ve kişisel koruyucu donanımı sağladığı olayda, işverenin talimatlarına aykırı hareket edip iş kazası geçiren işçinin %100 kusurlu olduğuna hükmetmiştir²⁸⁰. Yargıtay 2011 yılında verdiği bir başka kararda da işverenin, şoförlük yapan işçiye, emniyet kemeri takma zorunluluğu ve önemiyle ilgili eğitimler verdiği olayda, işçinin buna rağmen emniyet kemeri takmadan araç sürerken kaza yapmasında, işçinin ağır kusurlu olduğuna ve işverence yapılan feshin haklı nedenle fesih olduğuna hükmetmiştir²⁸¹.

3.2.2.3. Tehlikeyi Haber Verme Yükümlülüğü

İşçi, işyerinde sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaştığında veya koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüğünde, işvereni durumdan derhal haberdar etmekle yükümlüdür. İşçinin bu yükümlülüğünü yerine getirmesi bakımından herhangi bir şekil şartı yoktur; önemli olan, işverenin söz konusu tehlike veya eksiklikten bir şekilde haberdar edilmesidir. İşçinin işverene haber vermek için vakit kaybetmemesi, mümkün olan en kısa sürede harekete geçmesi gerekmektedir. İşverenin kendisinin tüm tehlike veya eksiklikleri fark edebilmesi mümkün olmadığından, işçilerin haber verme yükümlülüğü uygulamada büyük önem taşımaktadır²⁸². Fakat belirtmek gerekir ki tehlikeyi haber verme yükümlülüğü, her ne kadar işçiye yüklenen bir yükümlülük ise de işçinin bu yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için, işveren tarafından şeffaf ve demokratik bir yapının oluşturulup işçinin katılımının önünün açılması gerekmektedir²⁸³.

²⁷⁹ Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 28695, 02.07.2013 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

²⁸⁰ Yargıtay 10. HD. E. 2009/10120, K. 2011/1037, T. 31.01.2011, Lexpera [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

²⁸¹ Yargıtay 9. HD. E. 2009/37034, K. 2011/47935, T. 12.12.2011, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

²⁸² Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) ss. 369-370.

²⁸³ Özdemir (2020) ss. 262-263.

3.2.2.4. İş Birliği Yapma Yükümlülüğü

İşçinin, hem işyerinde iş müfettişleri tarafından yapılan teftişte tespit edilen eksikliklerin ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda hem de genel anlamda, kendi görev alanında uygulanacak İSG tedbirlerine ilişkin olarak işverenle iş birliği yapma yükümlülüğü vardır. Pek tabiidir ki işçinin bu konularda işverenle iş birliği içinde hareket edebilmesi, işveren tarafından kendisine gerekli bilgilendirmenin yapılmasına bağlıdır; işçi, eksiklik ve aksaklıkları bildiği ölçüde iş birliği yapabilecektir. Kendi görev alanında alınması gereken İSG tedbirleri hususundaki iş birliği bakımından ise işçi, işverene önerilerini iletmek veya işverenin sunduğu çözüm önerilerini eleştirel bir gözle değerlendirmek gibi yollarla iş birliği yapabilir²⁸⁴.

3.2.3. Devletin İSG Yükümlülükleri

Devletin İSG yükümlülükleri, yaşam hakkına duyulan saygının doğrudan bir sonucu ve gereği olup bu yükümlülüklerin, devletin sosyal taraflar arasında yer aldığı ve müdahale yetkisini haiz olduğu İş Hukuku alanının doğasından kaynaklandığı söylenebilir²⁸⁵.

Çalışma yaşamında işçilerin sağlıklarının korunması ve güvenliklerinin sağlanması, devletin anayasal ödevidir²⁸⁶. T.C. Anayasası'nda, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hakkına sahip olduğu, açıkça hüküm altına alınmamış olmakla birlikte, bu hakkın varlığına işaret eden pek çok ilke ve kural bulunmaktadır²⁸⁷. Sosyal devlet ilkesi (AY m. 2 ve AY m. 5); yaşam hakkı (AY m. 17); sağlık hakkı (AY m. 56); yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun işlerde çalışma ve dinlenme hakkı (AY m. 50); sosyal güvenlik hakkı (AY m. 60), iş sağlığı ve güvenliği hakkının varlığını gösteren kavramlardandır. Ayrıca AY m. 49 uyarınca;

“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak,

²⁸⁴ Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) ss. 370-371.

²⁸⁵ Şişli (2019) s. 185.

²⁸⁶ Limoncuoğlu, Şişli ve Eser (2011) s. 1992.

²⁸⁷ Süzek (2021) s. 901.

çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”.

Tüm bu hükümler ışığında; Anayasa'nın, devlete, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ödevi yüklediği belirtilmelidir. Bu kapsamda, devletin etkili bir İSG mevzuatı ve teşkilatı oluşturma, getirilen kuralların uygulanıp uygulanmadığını denetleme ve bu kurallara aykırılık halinde yaptırım uygulama yükümlülükleri bulunmaktadır.

“Gerek sosyal devlet anlayışının gerçekleşmesi gerek çalışma barışının kurulabilmesi, sadece bu yönde hukuki düzenlemelerin getirilmesiyle değil, bunların uygulanmasının etkili bir biçimde denetlenmesiyle sağlanabilir”²⁸⁸.

Çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetimi, esas itibarıyla, İSGK m. 24 vd. hükümlerinde düzenlenmektedir. Bu konuda görevli ve yetkili makam, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Denetimler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilmektedir. İSG kurallarına aykırılık tespit edilmesi halinde, mevzuatta öngörülen idari yaptırımlar uygulanabileceği gibi cezai yaptırımlar da söz konusu olabilmektedir.

3.3. İSG Yükümlülüklerinin İhlali Halinde İş Sözleşmesinin Tarafları Bakımından Doğan Sonuçlar

İş sözleşmesinin taraflarından birinin İSG yükümlülüklerini ihlal etmesi halinde, ihlalde bulunan taraf için sorumluluk; karşı taraf için ise birtakım haklar doğmaktadır.

3.3.1. İş Sözleşmesinin Taraflarının Sorumluluğu

3.3.1.1. İşverenin Sorumluluğu

3.3.1.1.1. İşverenin Hukuki Sorumluluğu

İşverenin hukuki sorumluluğu, genellikle, iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıktığında söz konusu olmaktadır. İşverenin, ortaya çıkan iş kazası veya meslek

²⁸⁸ Süzek (2021) s. 955.

hastalığı bakımından hukuki sorumluluğunun doğması için aranan unsurlar; “kusur”, “zarar” ve “kusur ile zarar arasında uygun illiyet bağı”dır. İşverenin hukuki sorumluluğunun varlığından söz edilebilmesi için, işverenin, işçinin zarara uğramasında kusurlu olması şarttır.

“Kusurlu olmadığı halde işvereni, meydana gelen zarardan sorumlu tutmak, adalet ve hakkaniyet duygularını incitir”²⁸⁹.

İçtihatla, işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığı kabul edilmekte ve her somut olayda, işverenin kusurunun bulunup bulunmadığının tespiti gerektiği vurgulanmaktadır²⁹⁰. İşverenin sorumluluğu, kusur sorumluluğu olmakla birlikte, objektifleştirilmiş bir kusur sorumluluğudur.

“6331 sayılı Kanun'un 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir”²⁹¹.

²⁸⁹ Yargıtay HGK. E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 02.06.2022).

²⁹⁰ Süzek, S. (2016) *İş Kazaları Konusunda Devletin, İşverenlerin ve Sendikaların Yükümlülükleri*, Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Ed.: Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Ender Demir) içinde. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 63.

²⁹¹ Yargıtay 10. HD. E. 2020/11440, K. 2021/10153, T. 14.09.2021, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 02.06.2022).

İşverenin kusurlu olup olmadığı, üzerine düşen İSG yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği değerlendirilerek tespit edilmektedir²⁹². İşverenin İSG yükümlülüklerinin temeli olan TBK m. 417'nin son fıkrasında; işverenin mevzuata veya sözleşmeye aykırı davranması neticesinde, işçinin ölmesi, yaralanması veya kişilik haklarının ihlal edilmesi nedeniyle ortaya çıkan zararın tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu belirtilmektedir. Sözleşmeden kaynaklanan borca aykırılığa ilişkin TBK m. 112 uyarınca;

“Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür”.

İşverenin hukuki sorumluluğunun doğması için, kusurunun bulunması ve işçinin zarara uğramasının yanı sıra, işverenin kusuru ile işçinin uğradığı zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Yargıtay kararlarında da sıkça ifade edildiği üzere;

“İllyet bağının olmadığı durumlarda sorumluluktan bahsetmek mümkün değildir”²⁹³.

3.3.1.1.2. İşverenin İdari Sorumluluğu

İşverenin İSG yükümlülüklerini ihlal etmesi sonucunda doğan sorumluluğunun idari boyutu; işin durdurulması veya idari para cezası kesilmesi yahut -ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde- kamu ihalesinden yasaklanma suretiyle tezahür edebilmektedir.

İSGK m. 25/1, c. 1 uyarınca;

²⁹² Caniklioğlu, N. (2016) *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu*, Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Ed.: Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Ender Demir) içinde. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 38.

²⁹³ Örneğin bkz. Yargıtay HGK. E. 2017/21-3072, K. 2021/1164, T. 05.10.2021, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 02.06.2022).

“İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur”.

İşyerinde teftiş yapan iş müfettişinin tehlike oluşturan hususu tespit etmesi üzerine, İSG bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan bir heyet, işin durdurulmasına karar verebilmektedir. Ancak iş müfettişinin tespit ettiği husus, acil müdahale gerektiriyorsa, iş müfettişi, heyet karar alıncaya kadar işi durdurma yetkisini haizdir (İSGK m. 25/2).

İdari para cezaları ise İSGK m. 26’da düzenlenmektedir. Anılan hükümde; ihlal edilen İSG yükümlülüğüne göre, işyerindeki işçi sayısı ve işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı esas alınarak belirlenen ceza miktarları ile uygulama esasları yer almaktadır. Fakat işin durdurulmasına karar verilmiş ise durdurmaya sebep olan husustan dolayı ayrıca idari para cezası uygulanmayacağı, İSGK m. 26/4’te belirtilmektedir.

Bir diğer idari yaptırım ise ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde, kusuru yargı kararı ile tespit edilen işverenin, iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanmasıdır (İSGK m. 25/A).

3.3.1.1.3. İşverenin Cezai Sorumluluğu

İşverenin cezai sorumluluğu, gerçek kişi işveren bakımından ve tüzel kişi işveren bakımından ayrı değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.

Türk Ceza Hukuku sisteminde, tüzel kişi işverenin cezai sorumluluğu bulunmamaktadır. Tüzel kişi işverenin cezalandırılması, cezaların şahsiliği ilkesi gereği mümkün olmamaktadır; üstelik İSG bakımından, haklarında güvenlik tedbirleri de uygulanmamaktadır. Zira 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun²⁹⁴ 60. maddesinin son fıkrasında, tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbirlerinin, ancak kanunun ayrıca

²⁹⁴ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 25611, 12.10.2004 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 02.06.2022).

belirttiği hallerde uygulanabileceği ifade edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında buna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Uygulamada, çoğunlukla işveren vekilinin cezai yaptırımlara muhatap bırakıldığından bahisle, öğretide, tüzel kişi işverenin yönetim kurulu başkanının ve yönetim kurulunun en az bir üyesinin, mevzuatın gerektirdiği İSG tedbirlerini almakla görevli ve yetkili kılınmasının zorunlu tutulması gerektiği ileri sürülmektedir²⁹⁵.

Gerçek kişi işveren ise kendisinin İSG yükümlülüklerini ihlal etmesi nedeniyle iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü halinde, öldürme suçunun; işçinin yaralanması halinde ise yaralama suçunun faili olabilmektedir.

İşveren hakkında cezai yaptırım uygulanabilmesi için, işverenin kusurunun varlığı şarttır. Anılan suçlar bakımından, işverenin kusuru, çoğu zaman, üzerine düşen İSG yükümlülüklerini yerine getirmemesidir. Bu noktada görülmektedir ki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, esasında, sadece işçileri değil, işvereni de koruma amacına hizmet etmektedir. Esas itibarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda öngörülen İSG yükümlülüklerini layıkıyla yerine getiren işveren, iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkması halinde, cezai sorumluluktan kurtulabilmektedir²⁹⁶.

3.3.1.2. İşçinin Sorumluluğu

3.3.1.2.1. İşçinin Hukuki Sorumluluğu

İşçinin hukuki sorumluluğu, esas itibarıyla, Türk Borçlar Kanunu'nun "İşçinin sorumluluğu" başlıklı 400. maddesinde düzenlenmektedir. Anılan hüküm uyarınca;

"İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur".

²⁹⁵ Narter, S. (2015) *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 17, S. 2, s. 229.

²⁹⁶ Çiray, U. (2021) *Uzaktan Çalışmada Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar*. 1. Baskı. İstanbul: Hiper Yayın, s. 45.

Yukarıdaki hükümde açıkça ifade edildiği üzere, işçinin sorumluluğu, kusur sorumluluğudur. İşçinin kusuru, İSG yükümlülüklerinin ihlali şeklinde tezahür edebilmektedir. Fakat belirtmek gerekir ki işin tehlikeli bir iş olması halinde, işçinin hafif ihmaliyle verdiği zarar bakımından sorumlu tutulmaması gerekmekte olup; işçinin uzmanlığı, eğitimi ve nitelikleri gereği kendisinden beklenenin üzerinde bir özen göstermesi beklenmemelidir²⁹⁷.

3.3.1.2.2. İşçinin Cezai Sorumluluğu

İşçinin İSG yükümlülüklerini ihlal etmesi, durum ve koşullara göre, cezai sorumluluk doğurabilmektedir. Bu noktada, genellikle söz konusu olabilecek suçlar, yaralama suçu ve öldürme suçu olmakla birlikte, ceza kanunlarında “suç” olarak tanımlanan herhangi başka bir durumun ortaya çıkması halinde de işçi, cezai anlamda sorumlu tutulabilmektedir. Öğretide, özellikle motorlu taşıt kullanmakla görevli işçiler ile tehlikeli sonuçlar doğurabilecek işleri yürüten işçilerin, başkalarının ölmesine veya yaralanmasına yol açabileceği belirtilmektedir²⁹⁸. Ceza Hukuku boyutunda sorumluluğu doğan işçi, söz konusu suç için kanunda öngörülen cezai yaptırımlara tabi olacaktır.

3.3.2. İş Sözleşmesinin Taraflarının Hakları

3.3.2.1. İşverenin Hakları

İşveren, İSG yükümlülüklerini ihlal eden işçinin iş sözleşmesini, duruma göre, haklı nedenle veya geçerli sebeple feshedebileceği gibi, disiplin cezası vermekle de yetinebilir. İşveren, iş sözleşmesini, İşK m. 25/II-1’da yer alan şu haklı nedene dayanarak derhal feshedebilir:

“İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi”.

Eğer işçinin kusurlu davranışı, haklı neden teşkil edecek ağırlıkta değilse, işverenin, iş sözleşmesini geçerli sebebe dayanarak feshetmesi mümkündür²⁹⁹. Fakat

²⁹⁷ Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) ss. 375-376.

²⁹⁸ Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) ss. 376-377.

²⁹⁹ Süzek (2021) s. 950.

belirtmek gerekir ki işveren, işçiye gerekli eğitimi vermemişse, işçinin işin güvenliğini tehlikeye düşürmesini gerekçe göstererek sözleşmeyi feshetmesi, dürüstlük kuralına aykırı olacaktır³⁰⁰. İşverenin işçiye disiplin cezası verme yetkisi ise mevzuatta açıkça düzenlenmiş değildir. İşverenin, uyarı, kınama gibi disiplin cezaları verebilmesi için, bu cezaların sözleşmede öngörülmüş olması gerekmektedir.

3.3.2.2. İşçinin Hakları

İşçi, işverenin İSG yükümlülüklerini yetine getirmemesi halinde, İşK m. 24/II-f'ye dayanarak, “çalışma şartlarının sağlanmaması” haklı nedeniyle iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

İşçi, işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaşır, işverene bu tehlikeyi bildirip gerekli İSG tedbirlerinin alınmasını talep edebilir ve gerekli tedbirler alınana kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. İşçi, talep etmesine rağmen işverenin gerekli tedbirleri almadığı durumlarda, iş sözleşmesini feshedebilir (İSGK m. 13).

3.4. İSG Yükümlülüklerinin COVID-19 Salgını Özelinde Değerlendirilmesi

İşçiyi işyerinde COVID-19 salgınından korumak, işverenin işçinin iş sağlığı ve güvenliğini koruma yükümlülüğü kapsamındadır³⁰¹. İşyeri ortamında salgın hastalığın bulaş riski bulunduğu sürece, söz konusu salgın hastalığın işle ilgisi olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan işverenin İSG yükümlülükleri, COVID-19 salgını döneminde de varlığını sürdürmektedir³⁰². Aynı şekilde, işçinin İSG yükümlülükleri de COVID-19 salgını döneminde varlığını sürdürmekle birlikte, bu dönemde, işverenin yükümlülükleri, salgınla mücadele kapsamında daha da arttığından, “işveren” öne çıkmaktadır.

İSGK m. 17/1'de; işçilere verilen İSG eğitimlerinin, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmesi, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla

³⁰⁰ Demir, E. (2016) *İş Güvenliğini Tehlikeye Düşüren İşçinin İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi*, Fasikül Hukuk Dergisi, C. 8, S. 74, s. 22.

³⁰¹ İzmirlioğlu (2020) s. 458.

³⁰² Akın, L. (2020) *COVID-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri*, Çimento İşveren Dergisi, C. 34, S. 3, s. 18; İzmirlioğlu (2020) s. 459.

tekrarlanması gerektiği, hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda, COVID-19 salgınının ortaya çıkması nedeniyle, İSG eğitimlerinin bu salgınla ilgili konularla genişletilerek yenilenmesi gerekmektedir. Belirtmek gerekir ki COVID-19 salgını döneminde, işyeri hekimlerinin de önemli yükümlülükleri bulunmaktadır. İşyeri hekimleri; bulaşıcı hastalığın kontrol altında tutulabilmesi adına, yayılmayı önleme ve bağışıklığı artırma çalışmalarının yanı sıra hijyen eğitimleri vermeli ve gerekli muayene ve tetkiklerin yapılmasını sağlamalıdır³⁰³.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 12/2-f'de; işyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması halinde, risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenilenmesi gerektiği, hükme bağlanmıştır. Bu kapsamda, COVID-19 salgınının ortaya çıkması nedeniyle, ayrı bir risk değerlendirmesinin yapılması veya mevcut risk değerlendirmesinin güncellenmesi gerekmektedir. Salgın koşulları gereği, risk değerlendirmesi, kısımlar halinde, mümkün olan en az kişiyle ve sosyal mesafeye dikkat edilerek yapılmalıdır. Risk değerlendirmesine ilişkin dokümantasyon işleri, evlerde bireysel bilgisayarlar ile yapılmalıdır. Risk değerlendirmesi, işyerinin elektronik belge yönetim sistemi var ise onun vasıtasıyla elektronik imza ile imzalanabilir³⁰⁴.

İşveren; işyerinde, tek kullanımlık maske, eldiven, yüz koruyucu siper gibi gerekli kişisel koruyucu donanımı sağlamalı ve işçilere, bu donanımın doğru kullanımı hakkında eğitim verip gerekli denetimi yapmalıdır. Fakat işveren, kişisel koruyucu donanımı sağlamadan önce, toplu korunmayı amaçlamalı ve bu amaç doğrultusunda teknik önlemler ve çalışma yöntemleri arayışına girmelidir; eğer toplu korunmanın sağlanması mümkün değil ise kişisel korunmayla yetinilebilir. Zira Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik m. 5 uyarınca;

“Kişisel koruyucu donanım, risklerin, toplu korunmayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği, tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılır. Kişisel koruyucu donanım, iş kazası ya

³⁰³ Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) s. 58.

³⁰⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2020) *Yeni Koronavirüs Salgını ile Mücadele Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Sıkça Sorulan Sorular ve Cevapları* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.csgb.gov.tr/media/68258/covid_sss_26022021.pdf (Erişim Tarihi: 03.06.2022).

da meslek hastalığının önlenmesi, çalışanların sağlık ve güvenlik risklerinden korunması, sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi amacıyla kullanılır. İşveren, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verir”.

COVID-19 salgınıyla mücadele kapsamında alınması gereken İSG tedbirleri³⁰⁵ arasında, toplu korunmayı sağlamaya yönelik olarak en yaygın uygulanan tedbir, uzaktan çalışma modeline geçiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin, uzaktan çalışma modeli özelinde ayrıca ele alınması faydalı olacaktır.



³⁰⁵ COVID-19 salgını nedeniyle alınması önerilen tedbirler, bu bölümde açıklananlardan ibaret değildir. Gerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gerek Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan rehberlerde, işçilere ve özellikle işverenlere çok sayıda tavsiyede bulunmaktadır. Bu bölümde, iş sağlığı ve güvenliğinin hukuki boyutundaki yükümlülükler ele alındığından, teknik, tıbbi vb. nitelikteki yükümlülükler yer verilmemiştir.

BÖLÜM 4: UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

4.1. Türk Hukukunda Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği

4.1.1. Uzaktan Çalışma Genelinde İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği; uzaktan çalışmada, işin, işverenden uzakta ve fakat onun organizasyonu dâhilinde yerine getiriliyor olması dikkate alındığında, özellikle işverenin yükümlülükleri bakımından büyük önem arz etmektedir³⁰⁶. Zira işin, işverenin denetim ve gözetimi altındaki işyerinin dışında gerçekleştiriliyor olması, gerek İSG tedbirlerinin alınmasını gerek bu tedbirlerin uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesini zorlaştırmaktadır. Üstelik işçinin özel hayatının gizliliği ve konut dokunulmazlığı gibi temel haklarıyla işverenin haklı menfaatleri karşı karşıya gelebilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususların düzenlendiği temel yasal düzenleme olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı, İSGK m. 2'de şu şekilde çizilmiştir:

“Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri”.

³⁰⁶ Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (2021) s. 1711.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamını oldukça geniş bir biçimde belirleyen bu hükümden, uzaktan çalışma ilişkilerinin kapsam dâhilinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun gerekçesinde, bu husus şöyle ifade edilmiştir:

“İşçi artık yeni teknoloji sayesinde gerektiğinde evinden çalışabilmektedir. Bir mesleğin icrası sırasında işten kaynaklanan ve herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan risklere karşı, çalışanların tamamının sağlığının ve güvenliğinin sağlanması gerekmektedir”³⁰⁷.

İşverenin, işçinin sağlığını ve güvenliğini korumaya yönelik İSG tedbirlerini alma yükümlülüğüne karşılık; iş görme edimini işverene ait işyeri dışında (uzaktan) çalışarak yerine getiren işçi de işverenin alacağı İSG tedbirlerine uymakla yükümlüdür. Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin temel düzenlemeler, İş Kanunu'nda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde yer almaktadır. İşK m. 14/6, c. 2 uyarınca;

“İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür”³⁰⁸.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m. 12'de bu ifadenin tekrarlandığı görülmektedir. Anılan hükümlerde, uzaktan çalışmada, işverenin yerine getirmesi gereken İSG yükümlülükleri sayılmaktadır. Oysa İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda öngörülen yükümlülükler, bunlardan ibaret değildir³⁰⁹. Bu noktada, öğretide, kanun koyucunun, uzaktan çalışma ilişkisi bakımından, işverenin yükümlülüklerini tahdidi olarak sayıp saymadığı hususunda farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bir görüşe göre, bu tahdidi bir sayım değildir ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işveren tarafından

³⁰⁷ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun genel gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf> (Erişim Tarihi: 27.05.2022).

³⁰⁸ Hükümün gerekçesinde de bu ifadeyle yetinilmiş olup herhangi bir açıklama yapılmamıştır. Bkz. 6715 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf> (Erişim Tarihi: 05.06.2022).

³⁰⁹ Bkz. 3.2.1.

yerine getirilmesi öngörülen diğer İSG yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır. İşveren, İSG yükümlülüklerini, işin niteliğine ve işin görüldüğü yerin özelliklerine uygun düştüğü ölçüde yerine getirmek zorundadır³¹⁰. Örnek vermek gerekirse, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelerde, işverenin iş kazalarını ve meslek hastalıklarını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme yükümlülüğüne yer verilmemiştir; oysa tipik iş ilişkilerinde olduğu gibi, uzaktan çalışmada da işverenin bu yükümlülüğünün varlığını kabul etmek gerekir³¹¹. Bir diğer görüşe göre ise uzaktan çalışmanın özellikleri gereği, işveren, İSGK kapsamında öngörülen yükümlülüklerin tamamından değil, yalnızca İşK m. 14/6 ile Uzaktan Çalışma Yön. m. 12'de açıkça belirtilenlerden sorumludur³¹². Zira kanun koyucu, zaten işin niteliğinin dikkate alınması gerektiğini vurgulayarak, işverenin yerine getirme olanağının bulunmadığı yükümlülükleri dışlamak suretiyle düzenleme yapmıştır³¹³. İlgili düzenlemelerde yer alan ifadelerle bakıldığında, kanun koyucunun, yerine getirilmesi gereken yükümlülükleri tahdidi olarak saydığı düşünülebilir ise de kanaatimizce, kanun koyucunun amacı bu değildir. Esas olan; uzaktan çalışmada, işverenin, yapılan işin ve işin yapıldığı yerin gerektirdiği ve dürüstlük kuralı çerçevesinde kendisinden beklenen tüm İSG yükümlülüklerini yerine getirmesidir.

İşveren, yalnızca gereken tedbirleri almakla değil, aynı zamanda işçinin bu tedbirlere uyup uymadığını denetlemekle de yükümlüdür. İşveren, gereken tüm tedbirleri almış olsa dahi, bu tedbirlerin uygulanıp uygulanmadığına ilişkin olarak üzerine düşen denetim yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde, ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından sorumluluğu doğacaktır. Dolayısıyla İSG alanında denetim yükümlülüğünü yerine getirmek, işverenin menfaatindedir. İşçinin, iş görme edimini uzaktan ifa ediyor olması, işverenin, İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğünü bertaraf etmemektedir³¹⁴. Bununla birlikte, işçinin uzaktan çalışması, işverenin denetim yükümlülüğünü yerine getirmesini büyük ölçüde zorlaştırmaktadır.

³¹⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 245; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2021) s. 144.

³¹¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (2021) s. 245; Tuuç Yılmaz (2020) s. 270.

³¹² Öztürk İnal (2022) s. 107.

³¹³ Süzek (2021) s. 288.

³¹⁴ Alp (2011) s. 836.

Öğretide, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında, işverenin İSG tedbirlerini alma yükümlülüğü bakımından, işçinin çalıştığı yeri denetlemesi konusunda ayrıntılı bir yasal düzenlemeye ihtiyaç bulunduğu ifade edilmektedir³¹⁵. Ayrıca bir görüşe göre de İSG tedbirlerinin alınması ve denetimin yapılması, işverenin denetim yetkisi karşısında, işçinin özel hayatının korunması gibi hususlar, sözleşmede düzenlenmelidir³¹⁶. Uzaktan çalışan işçinin çalışma ortamının denetlenebileceğine dair rızası alınmalı, her denetimden makul bir süre önce işçiye haber verilmeli ve denetimler, amaca uygun ve ölçülü bir şekilde yapılmalıdır. İşçinin, işverenin dürüstlük kuralına uygun şekilde gerçekleştirmesi gereken denetime izin vermemesi halinde, işveren, işçiyi uyarabilir ve hatta gerekirse, iş sözleşmesini feshedebilir³¹⁷.

Uzaktan çalışan işçinin çalışma ortamının denetime tabi olan bölümünün nasıl sınırlandırılacağı da tartışılmalıdır. Uzaktan çalışan işçinin çalışma ortamında, işverenin alacağı tedbirler ve yapacağı denetimler, kural olarak, keskin çizgilerle belirlenemediğinden, hakkaniyet esas alınmalıdır³¹⁸. Genel anlamda, işverenin, sorumluluğunun doğabileceği her yerde denetim yapma yetkisinin bulunduğunu kabul etmek gerekir. Fakat uzaktan çalışan işçinin çalışma ortamı, onun özel hayat alanının sınırları dâhilinde olduğundan, işverenin bu alana müdahalesi, ancak belirli koşullarda mümkündür. Anayasa Mahkemesi, 2016 yılında vermiş olduğu bir kararda, bu koşulları şöyle ifade etmiştir:

“İşverenlerin keyfi ve sınırsız bir şekilde çalışanların özel hayat alanlarına ve haberleşme hürriyetlerine yönelik müdahalelerde bulunabilmelerine izin veren düzenlemelerin, Anayasa’nın 11. ve 12. maddeleri kapsamında kabul görmesi mümkün olmamakla birlikte anayasal hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelere, kanunlara, uluslararası sözleşmelere aykırı olmayacak şekilde işletmenin ticari gerekliliklerine ve disiplin anlayışına göre belirlenen kuralların açık bir şekilde yer aldığı düzenlemelerin bulunduğu ve bu düzenlemeler konusunda çalışanların önceden bilgilendirilip uyarıldığı durumlarda, kapsamı belirli şekilde çalışanların özellikle çalışma saatleri içinde birtakım haklarının kısıtlanması ve kuralların

³¹⁵ Karaçöp (2020) s. 24.

³¹⁶ Dulay Yangın (2016) s. 157; Öztürk İnal (2022) s. 80.

³¹⁷ Alp (2011) ss. 835-836.

³¹⁸ Özdemir, O. (2016) *Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri*, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 8, s. 92.

dışına çıkılmamaya zorlanması amacıyla tedbirler alınması makul görülebilir. Bu doğrultuda bir bilgilendirmenin ve uyarının yapılmadığı durumlarda, hak ve özgürlüklerine bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda çalışanların makul bir beklenti taşıyacaklarının kabul edilmesi ve söz konusu hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerden yararlandırılması gerekmektedir”³¹⁹.

Yapılan denetimler sonucunda, işveren, İSG tedbirlerine uymamakta ısrar eden işçiye karşı, uyarıdan feshe kadar giden yaptırımlar uygulayabilir³²⁰.

Uzaktan çalışmada, işçinin kendisini koruyabilmesi de gerekmektedir. İşveren, işçinin kendisini koruyabilmesi için gerekli eğitimi vermeli ve tavsiyelerde bulunmalıdır³²¹. Nitekim bu husus, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 6/3’te şöyle ifade edilmektedir:

“Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir”.

Temel İSG eğitiminin yanı sıra çalışma yerinin, iş ekipmanının değişmesi veya yeni teknolojinin uygulanması gibi nedenlerle, işveren tarafından verilmesi gereken eğitimlerin gereği gibi verilmemesi halinde, işçinin bu konuda sorumluluğu doğmayacaktır³²². Uzaktan çalışmada, işçinin, işverenin doğrudan denetim ve gözetiminden uzakta çalışması karşısında, işverenin işçiyi eğitime ve bilgilendirme yükümlülüğü daha da önem kazanmaktadır. Uzaktan çalışan işçinin bilmesi gereken bir diğer husus ise çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğini ilk önce kendisinin sağlaması ve bunun için, aldığı bilgi, eğitim ve gerekli donanımlarla çalışma alışkanlıklarını yeniden gözden geçirmesi gerektiğidir³²³.

³¹⁹ AYM, *Ömür Kara ve Onursal Özbek Başvurusu*, Başvuru No.: 2013/4825, 24.03.2016, § 65, T.C. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> (Erişim Tarihi: 06.06.2022).

³²⁰ Süzek (2021) s. 912.

³²¹ Manav Özdemir (2020) s. 146.

³²² Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) s. 366.

³²³ Özer, H. D. (2018) *Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği*, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 12, s. 209.

Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin "Risk değerlendirmesinin yenilenmesi" başlıklı 12. maddesinde; işyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması yahut işyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi halinde, ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak, risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenilenmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu düzenlemeden yola çıkılarak, klasik işyerinde çalışmadan, uzaktan çalışmaya geçilmesi halinde, risk değerlendirmesinin yenilenmesi gerektiği kabul edilmelidir. İşveren, uzaktan çalışmaya geçen her bir işçisinin çalışma ortamı bakımından ayrı değerlendirme yapmalıdır. Zira iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlarda, her bir işyerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi esastır³²⁴.

İşverenin sağlık gözetimi sağlama yükümlülüğü ise uzaktan çalışmada farklı bir boyutta değerlendirilmelidir. Öğretide, işverenin, uzaktan çalışan işçiden, sözleşmede belirlenen düzenli aralıklarla genel sağlık taraması yaptırıp sağlık raporunu kendisine sunmasını isteyerek bu yükümlülüğünü yerine getirebileceği ifade edilmektedir³²⁵.

Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği, işçinin çalışma ve dinlenme süreleriyle de yakından ilişkilidir. Uzaktan çalışan işçinin iş hayatı ile özel hayatı arasındaki sınır belirsizleşmektedir. Bu belirsizliğin bertaraf edilmesi veya en aza indirilmesi adına, çalışma süresinin net bir biçimde belirlenmesi gerekmektedir. Uzaktan çalışmada, göz ardı edilmemesi gereken temel ilke şudur:

*"İşçinin işyerine gelmeden, evinde veya başka bir yerde iş görmesi, çalışmadığı anlamına gelmez"*³²⁶.

2021 yılında gerçekleştirilen bir anket çalışmasında, uzaktan çalışan 1305 katılımcıya "Uzaktan çalışmanın avantajları nelerdir?" sorusu yöneltmiş ve katılımcılardan bazıları, evde mesaiye kalmanın daha kolay olduğunu ve akşam da bu sayede çalışma yapabildiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte, anket çalışması

³²⁴ Özdemir (2020) s. 49.

³²⁵ Bkz. Özdemir (2016) s. 98.

³²⁶ Alp (2011) s. 838.

kapsamında, çalışanlara yöneltilen bir başka soru olan “Uzaktan çalışmanın dezavantajları nelerdir?” sorusuna cevaben, 279 katılımcı, uzaktan çalışmada, çalışma sürelerinin uzadığını ifade etmiştir; 143 katılımcı ise İş Kanunu’ndaki dinlenme sürelerine uyulmamasını dezavantaj olarak nitelendirmiştir³²⁷. Kanaatimizce, katılımcıların “dezavantaj” olarak ifade ettiği bu durumların nedeni, işverenin, uzaktan çalışan işçiyi, haftanın yedi günü ve günün yirmi dört saati boyunca emre amade olan ve klasik işyerine gelmediği için rahat çalışma koşullarına sahip bir işçi olarak görmesidir. Günümüzde, gelişen teknolojinin doğal bir neticesi olarak, işveren, işçiye dilediği zaman, kolaylıkla ulaşabilmektedir. Uzaktan çalışan işçinin çalışma ve dinlenme sürelerinin belirlenebilmesi adına, işçiye “ulaşılama hakkı”³²⁸ tanınması önemlidir. İşçi, çalışma saatleri dışındayken, işle bağlantısını kesebilmeli; işverenin veya diğer işçilerin taleplerine yanıt vermek zorunda olmamalıdır. “İşle bağlantıyı kesme” kavramı, işçinin gerek fiziksel sağlığı gerek ruhsal sağlığı ile ilişkilidir³²⁹.

Uzaktan çalışma modeli, doğru şekilde düzenlenip uygulandığında, işçinin ruhsal ve sosyal sağlığı için faydalı olabilmektedir³³⁰. Uzaktan çalışma modelinin faydalı olabilmesi için, öncelikle gerekli altyapının kurulması, işin ve çalışma koşullarının net ve makul biçimde düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu noktada, özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda, işin evde görülmesi ile herhangi bir başka yerde görülmesi arasında birtakım farklılıklar söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla evde çalışma özelinde ve tele çalışma özelinde ayrı değerlendirmeler yapılmalıdır. **Evde tele çalışmada ise işin evde görülmesi bakımından, evde çalışmaya ilişkin açıklamalar; işin bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla görülmesi bakımından, tele çalışmaya ilişkin açıklamalar geçerli olacaktır.**

³²⁷ Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (2021) s. 1709.

³²⁸ Bu konuya ilişkin olarak bkz. 2.11.1.

³²⁹ Loïc (2017) s. 3.

³³⁰ *Healthy and Safe Telework: Technical Brief* (2021) Cenevre: World Health Organization and the International Labour Organization, s. 7 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_836419.pdf (Erişim Tarihi: 07.06.2022).

4.1.1.1. Evde Çalışma Özelinde İş Sağlığı ve Güvenliği

Evde çalışmada, işçinin iş gördüğü “ev” ortamı, işverenin İSG yükümlülüklerini yerine getirmesini zorlaştırmaktadır. Zira işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükleri karşısında; işçi, iş görme edimini evinde ifa ettiğinden, “özel hayatın gizliliği” ile birlikte “konut dokunulmazlığı” da tartışma konusu olmaktadır. Diğer taraftan, kural olarak, işveren, yükümlülüklerini ihlal ettiğinde, hukuki, idari ve cezai boyutta sorumlu tutulmaktadır. Esasında, hak ve yükümlülüklerden de öte, “ev” ortamının niteliği gereği, klasik işyerinin aksine, işverenin, doğrudan gözetim ve denetiminden uzak olan ev ortamında, durum ve koşullar sürekli değiştiğinden, evde sabit bir düzen ve denetim sağlaması neredeyse imkânsızdır. O halde, ev koşullarının belirsizliği karşısında, işverenin, işçinin evdeki çalışma ortamının sınırlarını çizmesi mümkün olabilir mi? Örneğin, işveren, İSG yükümlülüklerini, çalışma masasının bulunduğu oturma odasıyla sınırlandırıp yalnız bu alanda İSG tedbirleri alıp denetim yapmakla yetinebilir mi? Kanaatimizce, böyle bir durum, uzaktan çalışmanın doğasına uygun değildir. İşçinin ev ortamında sürekli olarak aynı yerde çalışması beklenemez. Örneğin, işçi bir gün hasta olduğunda, pekâlâ yatağında da çalışabilir³³¹. İşçinin sahip olduğu bu esneklik, uzaktan çalışmanın avantajlarından biridir. Kaldı ki yukarıda da ifade edildiği üzere, ev ortamının şartları sürekli değiştiğinden, işçinin mütemadiyen evin aynı noktasında çalışması, hayatın olağan akışına aykırıdır. Fakat belirtmek gerekir ki yapılan işin niteliği vb. koşullar, böyle bir sınırlandırmayı haklı kılıyorsa ve söz konusu sınırlandırma, işçinin durumunu ağırlaştırmıyorsa, pek tabii ki işçinin çalışma ortamının “belirli” hale getirilmesine engel teşkil eden bir kural yoktur; taraflar aralarında anlaşarak böyle bir sınırlandırma yapabilirler³³².

İşçinin çalışma ortamının taraflarca sınırlandırıldığı durumlarda, işverenin alacağı İSG tedbirleri ve bu tedbirlere uyulup uyulmadığına dair yapacağı denetim, çerçevesi çizilen alanla sınırlı kalacaktır. Böyle bir sınırlandırmanın yapılmadığı durumlarda ise işverenin İSG yükümlülükleri gereği, evin tüm bölümlerini göz önünde

³³¹ İşçinin, hasta olmasına rağmen, işyerinde bulunmasını ifade eden “*presenteeism*” kavramına karşılık, esneklik sağlayan uzaktan çalışma modeline geçilmesi, öğretilerde sunulan çözüm önerileri arasında yer almaktadır. Bkz. Çiftçi, B. (2010) *İşte Var Ol(Ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 24, s. 167.

³³² Bkz. Av. Hasan Erdem, *Soru-Cevap*, Pandemi Sürecinde İş Hukuku (Ed.: Gülsevil Alpagut) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 132.

bulundurarak tedbirler alması ve denetim yapması gerekmektedir. Fakat işverenin bu yükümlülüklerinin karşısında, işçinin özel hayatının gizliliği ve konut dokunulmazlığı bulunmaktadır. Şüphesiz ki işçinin bu temel hakları, işverenin menfaatlerinden önce gelmektedir³³³. Fakat bu, işçinin temel hakları karşısında, işverenin haklı menfaatlerinin korunmayacağı anlamına gelmemelidir. Kaldı ki söz konusu denetim, her ne kadar işvereni, olası bir iş kazası veya meslek hastalığı durumunda, sorumluluktan kurtarabilecek ise de işçinin sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması amacıyla hizmet etmektedir. İşçinin özel hayatının gizliliği ve konut dokunulmazlığı korunmakla birlikte, işçinin bu haklarına halel getirilmeden denetim yapılmalıdır. Şöyle ki denetim, hiçbir şekilde, işçinin özel hayatını ve kişilik haklarını ihlal etmemeli, sözleşmede rıza alınmış olsa dahi, her denetimden önce, işçiye haber verilmeli ve bu hususta işçinin ayrıca rızası alınmalıdır^{334,335}. Denetim yürütülürken, ölçülü davranılmalı, İSG amacını aşan müdahalelerde bulunulmamalıdır. İşçinin, evinde yapılması zorunlu ve dürüstlük kuralına uygun denetimden kaçınması halinde, işveren bakımından, sözleşmeyi feshetme hakkı doğacaktır³³⁶. Şöyle ki işçi, temel hakları arasında yer alan “özel hayatın gizliliği” ve “konut dokunulmazlığı” haklarını kullanabilir; fakat işçinin bu haklarını kullanması, iş ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerin ihlaline neden olmamalıdır. İşverenin, salt işçinin temel haklarını kullanması nedeniyle sözleşmeyi feshetmesi, fesih hakkının kötü niyetle kullanılması iken; işçinin temel haklarını kullanması, iş ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerin ihlaline neden olduğu takdirde, işverenin son çare (ultima ratio) ilkesine itibar etmek kaydıyla sözleşmeyi feshetmesi halinde, fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilemez³³⁷. İşçinin, özel hayatın gizliliğine ve konut dokunulmazlığına dayanarak, İSG alanında denetime rıza göstermemesi, hem işverenin hem de işçinin İSG yükümlülüklerinin ihlali sonucunu doğurduğundan, durumun ağırlığına göre, işveren, sözleşmeyi haklı nedenle veya geçerli sebeple feshedebilecektir. Belirtmek gerekir ki işçi ile işveren, İSG yükümlülüklerinin yerine getirilmesine ilişkin olarak, aralarında çeşitli anlaşmalar yapabilirler. Örneğin, anlaşmada, İSG ile ilgili sorunlarla karşılaşan

³³³ Alp (2011) s. 836.

³³⁴ İşçinin evinin kamerayla izlenerek denetlenip denetlenemeyeceği hususu, öğretilerde tartışmalı olmakla birlikte, kanaatimizce, işverenin, işçinin evini kamerayla denetleyememesi gerekir. Aynı yönde bkz. Ertürk, Ş. (2002) *İş İlişkisinde Temel Haklar*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 86.

³³⁵ Dulay Yangın (2016) s. 163.

³³⁶ Alp (2011) s. 836.

³³⁷ Ertürk (2002) ss. 183-185.

işçiye, iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınırken, buna karşılık, işverene de işçinin evini düzenli olarak denetleme hakkı tanınması mümkündür³³⁸.

İşverenin yükümlülükleri karşısında, evden çalışan işçi, dürüstlük kuralına uygun şekilde yapılan denetime rıza göstermeli, işveren tarafından alınan İSG tedbirlerine uymalı ve işin görülmesi için sağlanan araç ve gereci İSG kurallarına uygun biçimde kullanmalıdır³³⁹. Ayrıca işçinin, çalışma ortamında fark ettiği risk unsurunu veya tehlikeyi işverene bildirmesi gerekmektedir.

4.1.1.2. Tele Çalışma Özelinde İş Sağlığı ve Güvenliği

Tele çalışmada, işçinin iş gördüğü ortam, ev olabileceği gibi herhangi başka bir yer -örneğin, bir parktaki bank veya bir otel- de olabilir. Dolayısıyla genellikle işverenin, işçinin çalışma ortamı üzerinde etkili bir denetim sağlamasından söz edilemez. Somut olayın koşullarında, işverenin, işçinin çalışma ortamını denetleme imkânı bulunuyorsa, işverenin denetim yükümlülüğünün varlığını koruduğu söylenebilir. Fakat eğer denetim imkânı bulunmuyorsa, işveren, denetim eksikliğini, işçiyi İSG alanında eğitmek ve bilgilendirmek suretiyle gidermeye çalışmalıdır.

“Tele çalışmada iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından temel kural, ‘çalışma ortamı üzerindeki daha az kontrol ve etkinin’ işveren tarafından ‘daha fazla bilgi’ ile telafi edilmesi gerektiğidir”³⁴⁰.

Tele çalışmada, temel İSG eğitimiyle yetinilmemeli; Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik’te³⁴¹ öngörülen hususlar da dikkate alınmalıdır³⁴². İşverenin bu kapsamda temel yükümlülüğü, Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik m. 5/1’de şöyle ifade edilmektedir:

³³⁸ Bkz. Tokol (2003) sayfa sayısı yok.

³³⁹ Dulay (2016) s. 216.

³⁴⁰ Günther, J. ve Böglmüller, M. (2020) *COVID-19-Pandemie und Home-Office*, ArbRAktuell, 2020 Heft 8, s. 187 [aktaran: Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (2021) s. 1711].

³⁴¹ Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 28620, 16.04.2013 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 05.06.2022).

³⁴² Akyiğit (2021) s. 163; Alp (2011) s. 837.

“İşveren, işyerinde gerçekleştireceği risk değerlendirmesinde; çalışma merkezlerinde ekranlı araçların kullanımından kaynaklanan riskleri, özellikle görme, fiziksel sorunlar ve mental stresle ilgili riskleri de dikkate alarak, bu risklerin etkileri, yol açabileceği ilave etkiler ile risklerin bir arada olmasından kaynaklanabilecek olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerini alır”.

Tele çalışmada, dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli husus, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanıldığı ilişkilerde söz konusu olabilen siber zorbalıktır. “Siber zorbalık” kavramı, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirilen saldırgan davranışları ifade etmektedir³⁴³. İşverenin, tele çalışan işçiyi siber zorbalıktan koruması gerekmektedir. İşveren, bu konuda farkındalık oluşturmalı, işçinin zorbalığa maruz kalma riskini en aza indirmeli ve zorbalık söz konusu olur ise ortaya çıkan zararı tazmin etmelidir³⁴⁴.

Tele çalışmada, işverenin işçiyi eğitme ve bilgilendirme yükümlülüğü ön plana çıkmaktadır. İşveren, somut olayın özelliklerine göre, gerekli gördüğü tüm hususlarda işçiyi eğitmeli ve bilgilendirmelidir. Örneğin, işveren, tele çalışmaya ilişkin psikososyal riskleri, bu risklerin tetikleyebileceği psikolojik rahatsızlıkların belirtilerini ve işçiye bu konuda sağlayabileceği desteği işçiyle paylaşmalıdır. Ayrıca tele çalışan işçinin, bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanmak suretiyle, işini her an her yerde yapabiliyor olması, “çalışma süresi” kavramını belirsiz hale getirmekte ve işçinin kendisini sürekli çalışmış gibi hissetmesine ve dolayısıyla psikolojik, bedensel ve sosyal rahatsızlıklar yaşamasına yol açabilmektedir. Bu riske istinaden, tele çalışmada, işçinin çalışma süresinin belirlenmesi ve çalışma saatleri dışında, işçiyle işe ilişkin olarak bağlantı kurulmaması önerilmektedir^{345,346}.

³⁴³ Özer, H. D. (2020) *Pandemi Sürecinde Artan Tehlike: İşyerinde Siber Zorbalık*, Selçuk Hukuk Kongresi 2020 Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin Kitabı (Ed.: Alper Uyumaz, Mehmet Akçaal ve Ebru Tüzemen Atik) içinde. 1. Baskı. Ankara: Nobel, s. 136.

³⁴⁴ Özer (2020) ss. 147-150.

³⁴⁵ *Healthy and Safe Telework: Technical Brief* (2021) Cenevre: World Health Organization and the International Labour Organization, s. 8 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_836419.pdf (Erişim Tarihi: 11.06.2022).

³⁴⁶ Öğretide, tele çalışmada, özellikle işçinin işverenle sürekli bağlantı halinde bulunmadığı durumda, ulaşılamama hakkının, işçinin çalışma süresinin tespitini mümkün kılan bir işlevinin de bulunduğu ifade edilmektedir. Bkz. Dulay Yangın (2018) s. 247.

Tüm bu açıklamalardan sonra denebilir ki işçiyi koruma ve gözetme borcu, işverenin iş ilişkisinden kaynaklanan borçlarından biri olmaya devam etmekle birlikte, tele çalışmada, işverenin denetiminin mümkün olmadığı koşullarda çalışan işçi, deyim yerindeyse, bu borcun ağırlığını işverenin omuzlarından almalıdır. İşveren, işçiyi etkili bir şekilde denetleyemese dahi, bu denetim eksikliği; işçinin işveren ile iş birliği içinde, özenli davranarak, aldığı eğitimler doğrultusunda, riskleri, tehlikeleri ve alınması gerektiğine kanaat ettiği İSG tedbirlerini bildirmesi suretiyle telafi edilebilir.

4.1.2. Uzaktan Çalışmada “İş Kazası” Değerlendirmesi

Uzaktan çalışan işçinin kazaya uğraması, her zaman ihtimal dâhilindedir. Fakat işçinin uğradığı her kaza, “iş kazası” olarak değerlendirilmemektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda yer alan “iş kazası” tanımı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer alan “iş kazası” tanımından daha geniş kapsamlı olduğundan³⁴⁷, bir kaza, sosyal güvenlik bakımından “iş kazası” olarak değerlendirilirken; iş sağlığı ve güvenliği bakımından “iş kazası” olarak değerlendirilmeyebilir. Sosyal güvenlik bakımından “iş kazası” olarak değerlendirilen bir olay; işçinin sosyal sigorta yardımına hak kazanmasını sağlarken, işverenin tazminat sorumluluğuna yol açmayabilir³⁴⁸. İş sağlığı ve güvenliği alanında, kusur sorumluluğu esastır. İşverenin sorumluluğunun doğması için, “kusur”, “zarar” ve “kusur ile zarar arasında uygun illiyet bağı” arandığından³⁴⁹, meydana gelen bir iş kazasında bu unsurlar birlikte bulunmuyorsa, işverenin sorumluluğu doğmayacaktır. Bu bölümde, *işverenin sorumluluğunu doğuran iş kazası* üzerinde durulacaktır.

İş kazasının tespitinde değerlendirilmesi gereken ilk husus, kazanın işyerinde meydana gelip gelmediğidir³⁵⁰. “İşyeri”, İSGK m. 3/1-h’de, İşK m. 2’deki “işyeri” tanımıyla aynı şekilde, aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

³⁴⁷ Tanımlar için bkz. 3.2.1.5.

³⁴⁸ Elbir, N. (2021) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 27, S. 1, s. 812.

³⁴⁹ Bkz. 3.3.1.1.1.

³⁵⁰ Gerek, N. (2012) *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, s. 12.

“Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon”³⁵¹.

Bu kapsamda, uzaktan çalışan işçinin çalışma ortamı, işyeri sayılmakta ise de işyerinde meydana gelen tüm kazalar, işverenin sorumluluğunu doğuran iş kazası olarak değerlendirilmemektedir. İşçinin işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen ve işçiyi zarara uğratan olayın, iş sağlığı ve güvenliği bakımından, işverenin sorumluluğunu doğuran iş kazası olarak kabul edilmesi için, hem yapılan iş ile kaza arasında hem de kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekmektedir³⁵². Ayrıca uygun illiyet bağı, işçinin ağır kusuru veya üçüncü kişinin ağır kusuru yahut mücbir sebebin varlığıyla kesilmemiş olmalıdır³⁵³.

“Kaza”, işçiyi zarara uğratan ani (başı ve sonu belli, tek ve bir defalık) olaydır³⁵⁴. “Zarar” ise işçinin ölmesi veya ruhen veya bedenen engelli hale gelmesidir. Engellilik halinin kalıcı veya geçici olması, bu noktada fark yaratmamaktadır. Uygun illiyet bağı ise hayatın olağan akışı göz önünde bulundurularak tespit edilmektedir. İşçinin geçirdiği kaza, doğrudan veya dolaylı olarak, yaptığı işten kaynaklanmalı ve uğradığı zarar da söz konusu kazanın uygun bir neticesi olmalıdır³⁵⁵.

³⁵¹ Öğretide, 6331 sayılı Kanun’da “işyeri” kavramının bir organizasyon bütünlüğü içinde ele alınması, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin amacıyla bağdaşmadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bkz. Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) ss. 25-27.

³⁵² Balcı, M., Soner, B., Aydoğan, B. ve Yener, A. (2020) *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*. 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, ss. 67-68.

³⁵³ Elbir (2021) s. 812, dn. 83; ayrıca bkz. Yargıtay HGK. E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.03.2013, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 13.06.2022).

³⁵⁴ Yargı kararlarına bakıldığında, kazanın mutlaka dışsal bir faktör olması gerekmediği anlaşılmaktadır. Örneğin, işçinin işyerinde kalp krizi geçirmesinin iş kazası olarak kabul edildiği bir karar için bkz. Yargıtay HGK. E. 2016/21-816, K. 2019/457, T. 16.04.2019, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 13.06.2022). Bununla birlikte, olayın tamamen işçinin kendi bünyesinden kaynaklandığı, yapılan işle ilgili bulunmadığı takdirde, işverenin kusurunun ve dolayısıyla sorumluluğunun bulunmadığı kabul edilmelidir. Bkz. Balcı, Soner, Aydoğan ve Yener (2020) s. 64. Uzaktan çalışmada da işe bağlı stresin etkisiyle yaşanan kalp krizinin yanı sıra beyin kanaması ve intihar gibi olaylar da “iş kazası” olarak değerlendirilebilir. Bkz. Elbir (2021) ss. 811-817.

³⁵⁵ Balcı, Soner, Aydoğan ve Yener (2020) s. 67.

Uzaktan çalışma bakımından ele alınması gereken önemli bir husus, işçinin çalışma ortamında, örneğin evinde geçirdiği tüm kazaların iş kazası sayılıp sayılmamasına ilişkindir. Uygulamada, iş kazasının tespitinde, çalışma süresiyle bağlı kalınmaksızın “işin yürütümü” unsuru öne çıkarılarak değerlendirme yapılması önerilmektedir³⁵⁶. Bir diğer deyişle, işçinin iş görme edimini yerine getirirken uğradığı kaza, iş kazası olarak değerlendirilmelidir. Öğretide ise işçinin korunması açısından, sözleşmede çalışma süresi belirlendiği takdirde, bu süreler içinde, çalışma ortamında meydana gelen kazanın “iş kazası” olarak kabul edilmesi ve aksini ispat külfetinin işverene bırakılması önerilmekle birlikte, çalışma süreleri net olarak belirlenmediği takdirde, bu önerinin bir fayda sağlamayacağı ve ayrıca işçiyi doğrudan denetleme imkânı bulunmayan işverenin, kazanın işin yürütümünden kaynaklanmadığını ispat etmesinin de kolay olmadığı belirtilmektedir³⁵⁷. Kanaatimizce, işçinin çalışma ortamında, örneğin evinde, çalıştığı alanın sınırları çizilmiş ise işverenin sorumluluğunu doğuran iş kazaları da ancak sınırları çizilen alanda söz konusu olabilecektir. Eğer böyle bir sınırlandırma yapılmamış ise işçinin çalışma ortamının herhangi bir yerinde meydana gelen kaza, iş kazası olarak değerlendirilebilecektir.

İşveren, işçinin çalışma ortamında meydana gelen iş kazasından, kendisine kusur isnat edilemeyeceğini ispatlayamadığı takdirde, sorumlu olacaktır. İşçinin evde çalışma veya evde tele çalışma yaptığı durumlarda, çalışma ortamının belirli olması, işverenin iş kazasından sorumluluğunun tespitinde önemli bir rol oynamaktadır. İşçinin ev dışında herhangi bir başka yerde tele çalışma yapması halinde ise işveren, tele çalışmanın niteliğine uygun düşen tüm İSG yükümlülüklerini aldığı -özellikle işçiye gerekli eğitimi verdiği- takdirde işverenin, hiçbir şekilde hâkimiyeti bulunmayan çalışma ortamlarında meydana gelen kazadan sorumlu tutulmaması gerekir. Bu noktada, işçinin çalışma ortamında meydana gelen ve fakat işverenin sorumluluğunun bulunmadığı kazaların, sosyal güvenlik bakımından “iş kazası” olarak değerlendirilebileceği ve işçinin -işçinin ölümü halinde, yakınlarının- sigorta yardımına hak kazanabileceği unutulmamalıdır.

³⁵⁶ Bkz. Av. Hasan Erdem, *Soru-Cevap*, Pandemi Sürecinde İş Hukuku (Ed.: Gülsevil Alpogut) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 132.

³⁵⁷ Dulay (2016) s. 208; Özdemir (2016) s. 90.

İş kazası özelinde, kanun koyucu, işverene birtakım ek yükümlülükler de yüklemiştir. Bu yükümlülükler; iş kazası geçiren işçi, daha sonra işe döndüğünde, işçiye ilave eğitim verme yükümlülüğü ve işçinin talebi üzerine sağlık muayenesi yapılmasını sağlama yükümlülüğüdür. İSGK m. 17/4 uyarınca; işveren, iş kazası geçiren işçi, işe döndüğünde, çalışmaya başlamadan önce, söz konusu iş kazasının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim vermekle yükümlüdür. İSGK m. 15/1-b(3) uyarınca; işveren, işçinin, iş kazası nedeniyle *tekrarlanan* işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşte, talep etmesi halinde, sağlık muayenesinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür³⁵⁸. Uzaktan çalışmada, ilave eğitim verme yükümlülüğü, bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla; sağlık muayenesi yapılmasını sağlama yükümlülüğü ise işyeri hekiminin işçiyi muayene etmesinin sağlanması veya masraflar işverence karşılanmak koşuluyla, işçinin muayene olup raporu işverene teslim etmesi suretiyle yerine getirilebilir.

4.1.3. Uzaktan Çalışmada “Meslek Hastalığı” Değerlendirmesi

Uzaktan çalışan işçinin hastalanması, her zaman ihtimal dâhilindedir. Fakat işçinin yakalandığı her hastalık, “meslek hastalığı” olarak değerlendirilmemektedir. Meslek hastalığı, İSG alanında, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade etmekteyken (İSGK m. 3/1-1); sosyal güvenlik alanında ise işçinin yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenden veya işin yürütüm şartlarından dolayı ortaya çıkan hastalığı veya engellilik halini ifade etmektedir (SSGSSK m. 14/1). Hâlihazırda, meslek hastalıklarının listesi, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin³⁵⁹ ekinde bulunmaktadır. Meslek hastalıkları listesinde bulunmayan bir hastalık ortaya çıktığında, bu hastalığın meslek hastalığı olup olmadığına Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu karar verir (SSGSSK m. 14/son).

³⁵⁸ Öğretide, “tekrarlanan” ibaresinin “işe tekrar dönüş” olarak anlaşılması gerektiği; işçinin sağlık muayenesinin yapılabilmesi için en az iki kez meslek hastalığına yakalanması gibi bir yoruma elverişli olmadığı belirtilmektedir. Bkz. Ekmeççi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) s. 231.

³⁵⁹ Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 27021, 11.10.2008 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 15.06.2022).

İşçi, meslek hastalığına yakalandığında, yapılan iş ile kaza arasında ve kaza ile işçinin uğradığı zarar arasında uygun illiyet bağının ve işverenin kusurunun varlığı halinde, işveren, işçinin meslek hastalığı nedeniyle uğradığı zararı tazmin etmekle yükümlüdür. İşverenin yükümlülüğü, meslek hastalıkları listesinde, ilgili hastalık için öngörülen yükümlülük süresiyle sınırlıdır.

“Meslek hastalığının en önemli özelliği, yüzde yüz önlenabilir olmasıdır. Kontrol yöntemleri doğru şekilde uygulandığında ve gerekli risk yönetimi çalışmaları yapıldığında, işletmelerde meslek hastalıklarının önüne geçilebilecektir”³⁶⁰.

Uzaktan çalışmada ise meslek hastalığının yüzde yüz önlenabilir olduğunu söylemek güçtür. Zira uzaktan çalışmada, işverenin, işçinin çalışma ortamını kontrol altında tutup gerekli risk yönetimi çalışmalarını yapabilmesi mümkün olmamaktadır. Ayrıca, işverenin işçi ve işçinin çalışma ortamı üzerindeki denetim gücü, önemli ölçüde azaldığından, herhangi bir hastalık, ofiste çalışan işçiye nazaran, uzaktan çalışan işçide daha ciddi seyredebilir. Örneğin, ofis ortamında çalışan işçilerde olduğu gibi, uzaktan çalışan işçilerde de uzun süre masa başında çalışmaya bağlı olarak kas ve iskelet sistemleriyle ilgili hastalıklar ortaya çıkabilir. Fakat ofis ortamından farklı olarak, uzaktan çalışmada, işçi, işverenin denetiminden uzakta çalıştığından, ergonomi kurallarına dikkat etmeyebilir³⁶¹ veya işçinin hastalığa yakalandığının fark edilmesi daha geç olabilir ve bu durum, işçinin sağlığı bakımından ciddi sonuçlar doğurabilir.

Bu kapsamda, işverenin yükümlülüğü, yalnızca mesleki risklere maruziyeti önlemekten ibaret değildir; işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen her türlü riske karşı önlem alması gerekmektedir³⁶². Meslek hastalığı özelinde, kanun koyucu, işverene birtakım ek yükümlülükler de yüklemiştir. Bu yükümlülükler; meslek hastalığına yakalanan işçi, daha sonra işe döndüğünde, işçiye ilave eğitim verme yükümlülüğü ve işçinin talebi üzerine sağlık muayenesi yapılmasını sağlama yükümlülüğüdür. İSGK m. 17/4 uyarınca; işveren, meslek hastalığına yakalanan işçi, işe döndüğünde, çalışmaya başlamadan önce, söz konusu meslek hastalığının

³⁶⁰ *Meslek Hastalıkları* (2013) Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ÇASGEM, s. 40 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.csgb.gov.tr/media/1340/meslekhastaliklari.pdf> (Erişim Tarihi: 15.06.2022).

³⁶¹ Özer (2018) s. 212.

³⁶² Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (2021) s. 233.

sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim vermekle yükümlüdür. İSGK m. 15/1-b(3) uyarınca; işveren, işçinin, meslek hastalığı nedeniyle *tekrarlanan* işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşte, talep etmesi halinde, sağlık muayenesinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür³⁶³. Uzaktan çalışmada, ilave eğitim verme yükümlülüğü, bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla; sağlık muayenesi yapılmasını sağlama yükümlülüğü ise işyeri hekiminin işçiyi muayene etmesinin sağlanması veya masraflar işverence karşılanmak koşuluyla, işçinin muayene olup raporu işverene teslim etmesi suretiyle yerine getirilebilir.

Uzaktan çalışmada söz konusu olabilen teknostresin³⁶⁴ meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu da ele alınmalıdır. Özellikle tele çalışan işçinin yaşadığı teknostres; baş ağrısı, konsantrasyon kaybı, anksiyete, depresyon, panik atak gibi semptomlarla kendisini gösterebileceği gibi başka ciddi hastalıkları da tetikleyebilmektedir³⁶⁵. Öğretide kimi yazarlar, teknostresin başlı başına bir hastalık olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürerken³⁶⁶, kimi yazarlar bunun bir hastalık değil, psikososyal risk olduğunu ileri sürmektedir^{367,368}. Teknostresin bir “hastalık” olup olmadığı hususunda dahi henüz görüş birliği bulunmamaktayken, “meslek hastalığı” olarak kabul edilip edilemeyeceği tartışılmaktadır. Kanaatimizce, teknostres, bir meslek hastalığı değildir; fakat hem bedensel hem psikolojik pek çok hastalığı tetikleme potansiyeline sahip bir psikososyal risktir³⁶⁹. Uzaktan çalışmada meslek hastalığı bakımından değerlendirilmesi gereken bir diğer kavram olan “Zoom Yorgunluğu”³⁷⁰ ise kanaatimizce, ortaya çıkış biçimi ve semptomları göz önüne alındığında, teoride meslek hastalığı olarak kabul edilebilir niteliktedir³⁷¹.

³⁶³ Bkz. dn. 358.

³⁶⁴ Bkz. 2.11.2.

³⁶⁵ Pucci, E., Cristina, S., Antonaci, F., Costa, A., Imbriani, M. ve Taino, G. (2015) *P034. Technostress and primary headache: psychosocial risk*, The Journal of Headache and Pain, C. 16, Suppl. 1, s. A147 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://thejournalofheadacheandpain.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1129-2377-16-S1-A147.pdf> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

³⁶⁶ Brod (1984) s. 16; Sağlam (2022) s. 237.

³⁶⁷ Pucci, Cristina, Antonaci, Costa, Imbriani ve Taino (2015) s. A147; Chiappetta (2017) ss. 359-360.

³⁶⁸ Bununla birlikte, teknostresin, 2008 yılında İtalya’da Turin Mahkemesi tarafından meslek hastalığı olarak kabul edildiği belirtilmektedir. Bkz. Chiappetta (2017) s. 360.

³⁶⁹ Her ne kadar teknostres, meslek hastalığı olarak değil, psikososyal risk olarak değerlendirilmekte ise de işverenin, işçiyi bu tür risklere karşı da koruma borcu vardır.

³⁷⁰ Bkz. 2.11.3.

³⁷¹ Bununla birlikte, öğretide, psikolojik rahatsızlıkların genellikle tek bir nedeni olmadığından bahisle, hastalık ile yapılan iş arasında illiyet bağının kurulmasının güç olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Elbir (2021) s. 818.

4.1.4. Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin COVID-19 Salgını Özelinde Değerlendirilmesi

COVID-19 salgını döneminde uygulamaya konulan uzaktan çalışma modeli, geçici nitelikte olup, işverenin, işçiyi işyeri ortamında ya da işe gelip işten dönerken bulaş riskinden korumak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği bağlamında uyguladığı bir yöntemdir³⁷². Salgın sebebiyle uzaktan çalışma modeline geçilmesi, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında değerlendirilmelidir³⁷³.

COVID-19 salgını döneminde geçiş yapılan uzaktan çalışmanın türü, çoğunlukla “evde tele çalışma” olmaktadır. Salgının baş göstermesiyle, dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi, Türkiye’de de devlet eliyle “evde kal, sağlıklı kal” politikası yürütülmüş ve bu politikanın, pek tabii ki çalışma hayatı üzerinde de önemli etkisi olmuştur. Klasik işyerinde çalışmakta olan ve uzaktan çalışmaya elverişli işler yapan işçiler, işverenlerinin talimatıyla, bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalanarak evlerinden çalışmaya sevk edilmiştir. Medya ve reklam ile hizmet sektörlerinde, uzaktan çalışma modeline kolaylıkla geçiş yapılabilmişken; üretim/sanayi ve gıda sektörlerinde, klasik işyeri dışında çalışma olanağı bulunmayan sektörlerde, uzaktan çalışma modeline geçilememiştir³⁷⁴. Salgın döneminde, İSG tedbiri olarak uzaktan çalışma modeline geçen işverenler ve işçiler, bu atipik çalışma modeline hazırlıksız yakalanmışlar ve aşırı düzeyde uygulanan sosyal izolasyonun da etkisiyle, uzaktan çalışan işçilerde bedensel ve/veya psikolojik birtakım rahatsızlıklar görülmüştür³⁷⁵.

Uzaktan çalışmada, işveren, işçilerin sağlıklarını ve güvenliklerini, mümkün olan en üst düzeyde koruma altına almakla yükümlüdür. Fakat salgın döneminde yapılan uzaktan çalışmadaki İSG yükümlülüklerinin, olağan dönemde yapılan uzaktan çalışmadaki İSG yükümlülüklerine nazaran daha esnek değerlendirilmesi gerektiği

³⁷² Manav Özdemir (2020) s. 145.

³⁷³ Aydın (2020) s. 190; Manav Özdemir (2020) s. 145.

³⁷⁴ Çelik, A. ve Kahraman Usta, H. (2021) *Covid-19 Salgını Sürecinde Uzaktan Çalışma: Türkiye ve Seçili Ülkeler*, Multidisipliner Araştırmalar (Ed.: Selminaz Adıgüzel) içinde. 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 22-23.

³⁷⁵ Bu hususu ortaya koyan, yarı-yapılandırılmış mülakat formu ile veri toplama yöntemiyle yürütülen çalışma için bkz. Akbaş Tuna, A. ve Türkmendağ, Z. (2020) *Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler*, İşletme Araştırmaları Dergisi, C. 12, S. 3, öz. ss. 3252-3253.

söylenbilir. Zira salgın şartları zaten oldukça zorlu iken, geçici olarak uygulanan uzaktan çalışma modelinde, işverenin, İSG yükümlülüklerini, olağan dönemdeki gibi yerine getirmesi beklenemeyecektir. Örneğin, salgın şartlarında, işverenin ve/veya iş müfettişinin, işçinin evinde uzun süre bulunmaması gerektiğinden, işçinin evinde yapılması gereken denetimlerin sıklığının azaltılması veya gerekirse, bu denetimlere ara verilmesi gerekebilir. Bu meyanda belirtmek gerekir ki salgın döneminde ayrı bir uzaktan çalışma sözleşmesi yapılmıyor ise de işveren, çalışma ortamının denetlenmesi hususunda işçinin rızasını almalıdır. Ayrıca işçinin, alınacak İSG tedbirleri hakkında bilgilendirilmesi de önem arz etmektedir. Kanaatimizce, işçinin çalışma ortamında fark ettiği tehlikeyi işverene haber verme yükümlülüğü³⁷⁶ de salgın döneminde yapılan uzaktan çalışmada daha da önem kazanmaktadır.

Uzaktan çalışan işçinin COVID-19'a yakalanması durumu da ayrıca değerlendirilmelidir. Salgın döneminde, işçi, her ne kadar uzaktan çalışmakta ise de bulaş riski oldukça yüksek olan COVID-19'a yakalanabilir. Bu durum, iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilip işverenin sorumluluğunu doğuracak mıdır? Mevcut düzen dâhilinde, hangi çalışma modelinin uygulanmakta olduğu fark yaratmaksızın, işçilerin COVID-19'a yakalanması, her ne kadar 6331 sayılı Kanun kapsamında "iş kazası" olarak değerlendirilebilir ise de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilmemektedir³⁷⁷. Kanaatimizce, işçiyi salgın hastalıktan korumak adına uzaktan çalışmaya geçiren işvereni, uzaktan çalışan işçinin salgın hastalığa yakalanmasından sorumlu tutmak, hakkaniyete aykırıdır. Zira işverenin, uzaktan çalışan işçinin çalışma ortamında alabileceği COVID-19 önlemleri, oldukça sınırlıdır. Genel anlamda, işverenin, işçiyi eğitmesi ve bilgilendirmesi, işçiye maske, dezenfektan vb. malzemeleri sağlaması ve mümkün mertebe denetim yapması gerekmektedir. İşverenin, işçiyi salgın hastalıktan korumaya yönelik olarak üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmiş olması halinde, kusuru bulunmadığından, sorumluluğu da doğmayacaktır. Kaldı ki COVID-19'un nerede, ne zaman ve nasıl bulaştığının tam olarak tespit edilmesi mümkün olmadığından, uygun illiyet bağının varlığından söz edilemeyecektir.

³⁷⁶ Bu konudaki açıklamalar için bkz. 3.2.2.3.

³⁷⁷ Bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan 07.05.2020 tarihli 2020/12 sayılı genelge [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/160868> (Erişim Tarihi: 10.06.2022).

4.2. Yabancı Hukuk Sistemlerinde Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği

Son yıllarda uzaktan çalışma modeline geçme eğilimi, yalnız Türkiye’de değil, dünyanın pek çok ülkesinde söz konusudur. Bu çalışma kapsamında; buldukları coğrafyadaki hukuk sistemlerini temsil etme gücünün yüksek olduğu düşünülen Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık, Fransa, Almanya, Japonya ve Finlandiya hukuk sistemleri, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel hususlara değinmek amacıyla seçilmiştir.

4.2.1. Amerika Birleşik Devletleri

Uzaktan çalışma (İngilizce karşılığı *telework/remote work*), esas itibarıyla, 2010 tarihli *Telework Enhancement Act*³⁷⁸ (Uzaktan Çalışmayı Geliştirme Kanunu) kapsamında düzenlenmektedir. Bu kapsamda, uzaktan çalışma, işçinin, iş görme edimini, klasik işyeri dışında, onaylanan bir başka çalışma ortamında gördüğü esnek çalışma düzenlemesini ifade etmektedir. ABD’de COVID-19 salgını öncesinde, işçilerin %17’si, haftanın en az beş günü evden çalışmaktayken; COVID-19 salgını döneminde, OSHA tarafından yapılan, uzaktan çalışmanın yapılabileceği işlerde, bu çalışma modeline geçilmesine ilişkin önerinin de etkisiyle³⁷⁹ uzaktan çalışma oranı, %44’e ulaşmıştır³⁸⁰.

Uzaktan çalışmada, güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasından hem işçi hem de işveren sorumlu olup bu hususta yapılması gerekenlere ilişkin olarak, bir kontrol listesi hazırlanması önerilmektedir. Ayrıca uzaktan çalışan işçi, çalışma ortamında iş görürken herhangi bir zarara uğrarsa, tazminat talep edebilmektedir³⁸¹.

³⁷⁸ *Telework Enhancement Act of 2010* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111publ292.pdf> (Erişim Tarihi: 15.06.2022).

³⁷⁹ OSHA (2020) *Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19*, s. 13, 22 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3990.pdf> (Erişim Tarihi: 15.06.2022).

³⁸⁰ Statista (2022) *Change in remote work trends due to COVID-19 in the United States in 2020* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.statista.com/statistics/1122987/change-in-remote-work-trends-after-covid-in-usa/> (Erişim Tarihi: 16.06.2022).

³⁸¹ United States Office of Personnel Management (2021) *2021 Guide to Telework and Remote Work in the Federal Government*, s. 46 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-guidance/telework-guide/guide-to-telework-in-the-federal-government.pdf> (Erişim Tarihi: 16.06.2022).

4.2.2. Birleşik Krallık

Uzaktan çalışma (İngilizce karşılığı *remote working/working from home*), esnek çalışma modellerinden biri olarak, genellikle *working from home* kavramıyla ifade edilmektedir. Bu kavram, işin tamamen veya kısmen evden veya klasik işyeri dışında herhangi bir başka yerden yapılması anlamına gelmektedir³⁸².

Uzaktan çalışmaya dair özel bir yasal düzenleme bulunmama ile birlikte, *Employment Rights Act*³⁸³ (İstihdam Hakları Kanunu) kapsamında, esnek çalışmaya ilişkin bölüm olan 8A'da, işçinin uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerine geçme talebinde bulunma hakkı düzenlenmektedir. En az yirmi altı haftadır aynı işverenin yanında çalışmakta olan işçi, uzaktan çalışmaya geçme talebinde bulunabilir. İşveren, işçinin bu talebini üç ay içinde değerlendirip sonuca bağlar. İşverenin talebi kabul etmesi halinde, mevcut sözleşme koşullarında gerekli değişiklik yapılır; işverenin talebi reddetmesi halinde ise işveren, talebin reddini haklı kılan işletmesel sebepleri işçiye yazılı olarak bildirir³⁸⁴.

İşveren, uzaktan çalışan işçilerin sağlıklarını korumak ve güvenliklerini sağlamakla yükümlüdür. Aynı şekilde, işçilerin de bu konuda yükümlülükleri bulunmaktadır³⁸⁵. Genel anlamda, işverenin İSG yükümlülükleri; risk değerlendirmesi yapmak, işçiyi bilgilendirmek ve eğitmek, işçinin görüşünü alıp katılımını sağlamak, gerekli ekipmanı ve koruyucu donanımı sağlamaktır. Genel anlamda, işçiden beklenen ise işverenin verdiği eğitime uygun davranması, kendisinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini korumak adına, kendisinden beklenen özeni göstermesi, işverenle iş birliği yapması, ciddi İSG risklerini bildirmesidir³⁸⁶. Kural olarak, uzaktan çalışmada tüm bu yükümlülükler varlığını sürdürmekle birlikte, bazı yükümlülüklerin yerine getirilmesi mümkün olmayabilir. Örneğin, işveren, işçinin çalışma ortamında risk

³⁸² GOV.UK, *Flexible working: Types of flexible working* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

³⁸³ *Employment Rights Act* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/8A> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

³⁸⁴ GOV.UK, *Flexible working: Applying for flexible working* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.gov.uk/flexible-working/applying-for-flexible-working> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

³⁸⁵ ACAS (2021) *Health, safety and wellbeing when working from home: Responsibilities* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.acas.org.uk/health-safety-and-wellbeing-when-working-from-home> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

³⁸⁶ *Health and Safety Law: What you need to know* (2009) HSE, ss. 1-2 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.hse.gov.uk/pubns/law.pdf> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

değerlendirmesi yapamıyorsa, işçileri, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak adına, eğitmeli ve bilgilendirmelidir. Bu kapsamda, işveren, işçiden çalışma alanı ve ekipmanlarına dair risk değerlendirmesini kendisinin yapmasını isteyebilir³⁸⁷. Uzaktan çalışan işçinin, yaptığı iş nedeniyle veya iş görmek için kullandığı ekipmandan dolayı uğradığı kaza, iş kazası olarak değerlendirilmektedir³⁸⁸.

4.2.3. Fransa

Fransız hukukunda, uzaktan çalışma (Fransızca karşılığı *le travail à distance*), *Code du travail*³⁸⁹ (Fransız İş Kanunu) kapsamında, 2012 yılına kadar, yalnızca evde çalışma (Fransızca karşılığı *le travail à domicile*) özelinde düzenlenmekteyken, 2012 yılında, tele çalışma (Fransızca karşılığı *le télétravail*) da Fransız İş Kanunu'na dâhil edilmiştir. Evde çalışma, anılan düzenlemenin m. L7211-1 vd. hükümlerinde yer almaktayken, tele çalışma, m. L1222-9 ila m. L1222-11 hükümlerinde yer almaktadır. Evde çalışma, işçinin iş görme edimini kısmen veya tamamen evinde yerine getirmesini ifade etmekteyken; tele çalışma, işçinin iş görme edimini, klasik işyeri dışındaki bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak yerine getirmesini ifade etmektedir³⁹⁰.

Fransız hukukunda iş sağlığı ve güvenliği ise esas itibarıyla, Fransız İş Kanunu'nda (m. L4111-1 ila m. L4831-1) düzenlenmektedir. Fransız İşK. m. L4121-1 uyarınca; işveren, işçilerin gerek fiziksel gerek ruhsal sağlıklarını korumak ve güvenliklerini sağlamak için gerekli olan tüm önlemleri almakla yükümlüdür. Fransız İşK m. L4122-1 ise işçiye, işverenin İSG talimatlarına uyma yükümlülüğü yüklemektedir. Tarafların İSG yükümlülükleri, uzaktan çalışma halinde de varlığını

³⁸⁷ ACAS (2021) *Health, safety and wellbeing when working from home: Risk assessments for working from home* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.acas.org.uk/health-safety-and-wellbeing-when-working-from-home/risk-assessments> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

³⁸⁸ HSE, *Managing home workers' health and safety: Working environment and accidents* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.hse.gov.uk/home-working/employer/working-environment-and-accidents.htm> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

³⁸⁹ *Code du travail* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058/#/LEGISCTA000025558058 (Erişim Tarihi: 29.05.2022).

³⁹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. ILO (2020) *Définir et mesurer le travail à distance, le télétravail, le travail à domicile et le travail basé à domicile* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_751628.pdf (Erişim Tarihi: 29.05.2022).

sürdürmektedir. İşçinin İSG yükümlülüklerini ihlal etmesi halinde, işverence sözleşmenin feshedilmesi mümkün olmaktadır³⁹¹. İşverene bağımlı olarak, herhangi bir yerde iş gören işçinin, sebebi ne olursa olsun, işin görüldüğü sırada uğradığı kaza, iş kazasıdır³⁹². Bu anlamda, uzaktan çalışan işçinin uğradığı kaza da iş kazası olarak değerlendirilmektedir.

4.2.4. Almanya

Alman hukukunda, uzaktan çalışma kavramı bakımından terim birliği bulunmamakla birlikte, *telearbeit*³⁹³ ve *Home-Office*³⁹⁴ ifadeleri yaygın olarak kullanılmaktadır. “Uzaktan çalışma” kavramının (*telearbeit* ifadesiyle) yer aldığı ilk ve tek yasal düzenleme olan *Arbeitsstättenverordnung*³⁹⁵ (Alman İşyerleri Tüzüğü³⁹⁶) kapsamında, uzaktan çalışmanın tanımı yapılmamıştır. Fakat öğretide, anılan düzenlemeden yola çıkılarak “uzaktan çalışma” şu şekilde tanımlanmaktadır:

“İşçinin kendi özel alanında, teknolojik bir araç yoluyla ve haftalık çalışma saati belirlenerek iş gördüğü bir çalışma biçimi”³⁹⁷.

Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallar da işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik hükümler içeren *Arbeitsstättenverordnung* kapsamında bulunmaktadır. Buna göre; işverenin, uzaktan çalışmanın başlangıcında, işçinin çalışma koşulları bakımından risk değerlendirmesi yapma ve bu değerlendirmeye bağlı olarak, başta alınması gereken önlemler olmak üzere, tüm İSG hususları hakkında işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunun dışında, kural olarak, işverenin, uzaktan -özellikle evinden- çalışan işçinin çalışma ortamını

³⁹¹ Karroumy, K. (2022) *Le télétravail à l'ère du Covid-19*, Algerian Scientific Journal Platform, C. 15, S. 1, s. 255 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/146/15/1/179885> (Erişim Tarihi: 29.05.2022).

³⁹² ILO (2015) *Occupational Safety and Health: France* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2015 (Erişim Tarihi: 29.05.2022).

³⁹³ Yiğit, E. (2021) *Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları*, Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, s. 137.

³⁹⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu (2020) ss. 154-155.

³⁹⁵ *Arbeitsstättenverordnung (Ordinance on Workplaces)* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbst_ttv/englisch_arbst_ttv.html#p0018 (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

³⁹⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu (2020) s. 186, dn. 141.

³⁹⁷ Yiğit (2021) s. 137.

kontrol etme yetkisi yoktur. Ancak taraflar aralarında anlaşarak işverene bu yetkiyi tanıyabilirler. Fakat bu yetkinin sınırları net olarak çizilmelidir³⁹⁸.

Ayrıca belirtmek gerekir ki Alman Federal Mahkeme, 2021 yılında, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli bir karar vermiştir. Mahkeme, evinden çalışan işçinin sabah yataktan kalkıp evindeki bürosuna giderken düşüp kaburga kemiğini kırmasının “iş kazası” olduğunu kabul etmiştir. Kararın gerekçesi ise şöyledir:

“Davacı, evinde bulunan bürosuna (Home Office) gitmek üzere sabah kalktığına takılıp düşmesi neticesinde bir iş kazası geçirmiştir. Yerel Mahkemenin yapmış olduğu değerlendirmeler neticesinde, davacının merdivene yönelmesindeki amaç Home Office gitmek olduğundan dolayı, işe giden yol olarak değerlendirilmesi gerekmekte olup, bu bakımdan meydana gelen olayın, iş kazası olarak kabulünü gerekli kılmaktadır”³⁹⁹.

4.2.5. Japonya

Japonya, uzaktan çalışmanın (Japonca karşılığı *rimōtowāku*) uygulanması bakımından, Batı ülkelerinin gerisinde kalmıştır. Öğretide, Japonya’da, bireysel çalışmadan ziyade takım çalışmasına önem verilen geleneksel bir çalışma kültürünün hâkim olduğu; yüz yüze iletişimin tercih edildiği Japon kültürünün uzaktan çalışmaya uygun olmadığı ifade edilmektedir⁴⁰⁰. Buna karşın, son yıllarda Japonya’da, diğer pek çok ülkede olduğu gibi, uzaktan çalışmaya geçme eğilimi görülmekte olup 2017 yılında, işçilerin %16’sının düzenli veya düzensiz olarak uzaktan çalıştığı tespit edilmiştir⁴⁰¹. COVID-19 salgını döneminde, 25 Mart 2021 tarihinde, Japonya Sağlık,

³⁹⁸ Yiğit (2021) ss. 148-149.

³⁹⁹ Alman Federal Mahkeme tarafından 08.12.2021 tarihinde verilen “B 2 U 4/21 R” künyeli kararın çevirisi için bkz. Hekimler, A. Çev. (2022) *Federal Mahkeme Kararları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 73, s. 1627.

⁴⁰⁰ Iwashita, H. (2021) *The future of remote work in Japan: Covid-19’s implications for international human resource management*, Entrepreneurial Business and Economics Review, C. 9, S. 4, s. 10.

⁴⁰¹ *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide* (2020) 1. Baskı. Cenevre: International Labour Office, s. 2 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından, uzaktan çalışma esasları⁴⁰² yayımlanmıştır.

Japon hukukunda iş sağlığı ve güvenliği, esas itibarıyla, *Industrial Safety and Health Act*⁴⁰³ (Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Kanunu) ile düzenlenmekte olup anılan düzenleme ve ilgili mevzuat, uzaktan çalışma ilişkilerinde de uygulanmaktadır⁴⁰⁴. Bu kapsamda, işveren; uzaktan çalışan işçilerin sağlık kontrollerini yaptırmak ve çalışma saatlerini hesaplayarak, fazla çalışma yapan veya tatil günlerinde çalışan işçilerin bir hekimden rehberlik hizmeti almasını sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca, işveren, uzun süre tek başlarına çalışan işçilerin ruh sağlıklarını korumak adına, sanal toplantılar düzenlemeli; işçilere, uzaktan çalışma ortamıyla ilgili olarak, ideal oda sıcaklığının ve yeterli ışığın sağlanması gibi tavsiyeler vermelidir⁴⁰⁵. Uzaktan çalışmada, işçinin işverene bağımlı olarak, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışıyor olması nedeniyle kaza geçirip zarara uğraması halinde, “iş kazası” söz konusu olacaktır⁴⁰⁶. Örneğin, iş görme edimini bilgisayar kullanarak yerine getirmesi gereken bir işçinin, çalışma saatleri içinde, tuvaletten çalışma odasına dönüp sandalyeye oturmaya çalışırken düşmesi, iş kazasıdır⁴⁰⁷. Fakat işle ilgisi olmayan bir olay, “iş kazası” olarak değerlendirilmemektedir.

4.2.6. Finlandiya

Eurostat verilerine göre, salgın döneminde uzaktan çalışmanın (Fince karşılığı *etätyö*) en yaygın uygulandığı ülke, “15 ila 64 yaş arasında çalışan nüfusun %25’i”

⁴⁰² The Ministry of Health, Labour and Welfare (2021) *Publication of the Guideline to promote the appropriate introduction and implementation of telework* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.mhlw.go.jp/stf/teleworkgl.html> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

⁴⁰³ *Industrial Safety and Health Act* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3440/en> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

⁴⁰⁴ The Ministry of Health, Labour and Welfare (2021) *MHLW’s Guidelines for Promoting and Establishing High-quality Telework*, Japan Labor Issues, C. 5, S. 34, s. 4 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2021/034-01.pdf> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

⁴⁰⁵ Matsumura, T., Sawasaki, N., Hamazaki, T. ve Kaneda, M. (2020) *Personnel and Labor Issues relating to the Introduction and Operation of Teleworking: For Prevention of the Spread of the Novel Coronavirus Infection (COVID-19)*, Anderson Mori & Tomotsune Labor and Employment Law Bulletin, S. 49, ss. 4-5 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.amtlaw.com/asset/pdf/bulletins9_pdf/LELB49.pdf (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

⁴⁰⁶ The Ministry of Health, Labour and Welfare (2021) *MHLW’s Guidelines for Promoting and Establishing High-quality Telework*, Japan Labor Issues, C. 5, S. 34, ss. 6-7 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2021/034-01.pdf> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

⁴⁰⁷ Matsumura, Sawasaki, Hamazaki ve Kaneda (2020) s. 5.

oraniyla, Finlandiya'dır⁴⁰⁸. Finlandiya'da, COVID-19 salgını öncesindeki dönemde de her üç işçiden birinin uzaktan çalıştığı bilinmektedir⁴⁰⁹. Pek tabiidir ki her mesleğin uzaktan çalışmaya uygun olduğunu söylemek mümkün değildir. Yüksek mevkideki işçiler, esnek çalışma modellerini uygulayıp çalışma yerlerini ve saatlerini belirleme imkânına sahip olabilirken; düşük mevkideki işçiler, geleneksel işyerine daha bağımlı işler yaptıklarından, onların böyle bir imkânı bulunmamaktadır⁴¹⁰. Uzaktan çalışma, genel olarak, *Working Time Act*⁴¹¹ (Çalışma Süresi Kanunu) kapsamında düzenlenmektedir. Finlandiya hukuk sisteminde, 2019 yılına kadar, uzaktan çalışmaya ilişkin özel bir yasal düzenleme bulunmamaktayken; 2019 yılında, Çalışma Süresi Kanunu'nun kapsamı genişletilerek, "çalışma süresi" kavramı, "klasik işyerine bağlı olmaksızın işte geçirilen süre"yi ifade edecek şekilde düzenlenmiştir⁴¹².

*Occupational Safety and Health Act*⁴¹³ (İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu) kapsamında, işveren, işin güvenli ve sağlıklı koşullarda yürütülmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, işin yürütüldüğü her yerde söz konusudur. Uzaktan çalışmada işveren, bu yükümlülüğünü, işçiye, çalışma ortamına eleştirel bir gözle bakma sorumluluğu yükleyip işçiyle iş birliği kurarak yerine getirmektedir⁴¹⁴. Diğer taraftan, iş kazası, işçinin, işin yürütümü sırasında veya işe gidip işten dönerken uğradığı kazayı ifade etmektedir. İşverenin iş kazalarından sorumluluğu, kural olarak,

⁴⁰⁸ Eurostat (2021) *How usual is it to work from home?* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2> (Erişim Tarihi: 19.03.2022).

⁴⁰⁹ Gschwind, L. ve Vargas, O. (2019) *Telework and its effects in Europe*, Telework in the 21st Century (Ed.: Jon C. Messenger) içinde. 1. Baskı. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, s. 41 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007> (Erişim Tarihi: 20.03.2022).

⁴¹⁰ Helminen, V. ve Ristimäki, M. (2007) *Relationships between commuting distance, frequency and telework in Finland*, Journal of Transport Geography, C. 15, S. 5, s. 336.

⁴¹¹ *Working Time Act* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2019/en20190872.pdf> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

⁴¹² *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe* (2021) Lüksemburg: EU-OSHA, s. 15 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

⁴¹³ *Occupational Safety and Health Act* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738_20210755.pdf (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

⁴¹⁴ Occupational Safety and Health Administration in Finland (2021) *Remote work* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/working-conditions/work-environment/remote-work> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

uzaktan çalışmada da devam etmekle birlikte, uzaktan çalışan işçinin çalışmaya ara verdiği zamanlarda uğradığı kaza, iş kazası olarak deĐerlendirilmemektedir⁴¹⁵.



⁴¹⁵ *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe* (2021) Lüksemburg: EU-OSHA, s. 14 [evrim içi]. Erişim Adresi: <https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

BÖLÜM 5: SONUÇ

Çalışma hayatında esneklik anlayışı, işin klasik işyeri dışında görülmesi esasına dayanan atipik bir çalışma modeli olan uzaktan çalışmanın ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Esasen tarihi oldukça eskiye dayanan uzaktan çalışma; ortaya çıktığı zamanlarda, işçinin işi evinden yürütmesini ifade etmekten, zaman içinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte yeni bir boyut kazanmış ve evde çalışmanın yanı sıra tele çalışma kavramını da kapsayan üst bir kavram haline gelmiştir. Yıllar geçtikçe, işçinin işi dünyanın herhangi bir yerinden yürütme imkânı doğmuş, işçinin çalışma ortamı “tüm dünya” olmuştur. Uzaktan çalışan işçi, iş görme edimini, işverenin doğrudan gözetim ve denetimi olmaksızın, kendi çalışma ortamında yerine getirebilmektedir. Evde çalışan işçinin çalışma ortamı, ev iken; tele çalışan işçinin çalışma ortamı, ev olabileceği gibi, herhangi bir başka yer de olabilmektedir. Uzaktan çalışma, 2016 yılında İş Kanunu'nun 14. maddesine eklenen fıkralarla ve 2021 yılında yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile düzenlenmektedir.

Uzaktan çalışma modelinin uygulanabilmesi için, kural olarak, işçi ile işveren arasında, uzaktan çalışma esasına dayalı iş sözleşmesi kurulmalıdır. Uzaktan çalışma, iş ilişkisi türlerinden biri olduğundan, pek tabiidir ki işverenin, iş ilişkisinden kaynaklanan temel borçlarından biri olan “işçiyi koruma ve gözetme borcu”, uzaktan çalışmada da söz konusudur. Anılan borç kapsamında, işverenin her türlü tedbiri alma ve denetleme yükümlülüğü, risk değerlendirmesi yapma/yaptırma yükümlülüğü, sağlık gözetimi sağlama yükümlülüğü, işçileri bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğü, iş kazası ve meslek hastalığını kayıt altına alıp bildirme yükümlülüğü, İSG profesyoneli görevlendirme yükümlülüğü, işçilerin görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin bu yükümlülüklerine karşılık, işçinin de işverenin İSG talimatlarına uyma ve eğitimlere katılma yükümlülüğü, üretim araçlarını ve kişisel koruyucu donanımı doğru kullanma yükümlülüğü, tehlikeyi haber verme yükümlülüğü ve iş birliği yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Yukarıda anılan İSG yükümlülükleri, esas itibarıyla, iş sağlığı ve güvenliği bakımından temel kanun niteliğindeki 2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenmektedir. Kanun koyucu, İSG yükümlülüklerini

düzenlerken, işin görüldüğü belirli bir fiziki birimi esas almakta ve işverenin, işin görüldüğü yer üzerinde serbestçe tasarruf edebileceğini varsaymaktadır. İşin, işverene ait klasik işyerinde görüldüğü tipik iş ilişkilerinde bu varsayım geçerli olmakla birlikte; işin, işverene ait klasik işyeri dışında, işçinin evinde veya herhangi bir başka yerde görüldüğü atipik bir iş ilişkisi olan uzaktan çalışmada geçerliliğini yitirmektedir. Zira uzaktan çalışma modelinde, işverenin, işçinin çalışma ortamına müdahalede bulunması, işçinin özel hayatının gizliliğini ihlal edebileceği gibi, işçi evinden çalışmakta ise işçinin konut dokunulmazlığının ihlali de söz konusu olabilecektir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerde, işverenin yükümlülüklerinin, İSG tedbirleri hususunda işçiyi bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almak olduğu belirtilmektedir. Bu noktada, kanun koyucunun, 6331 sayılı Kanun'da işveren bakımından öngörülen genel İSG yükümlülükleri arasından seçmek suretiyle birtakım İSG yükümlülüklerini uzaktan çalışma özelinde değerlendirdiği görülmektedir. Kanun koyucunun, uzaktan çalışmada işverenin, işin niteliğini dikkate alarak yerine getirmesi gereken İSG yükümlülüklerini belirlerken esas aldığı ölçüt belirsizdir. İlk bakışta, bu İSG yükümlülüklerinin, uzaktan çalışmada işverenin denetim eksikliği göz önünde bulundurularak belirlendiği düşünülebilir. Gerçekten, uzaktan çalışmada işveren bakımından öngörülen yükümlülükler, işçinin çalışma ortamı üzerinde doğrudan denetimi gerektirmeyen, genel olarak, uzaktan çalışmada yerine getirilmesi mümkün görünen yükümlülüklerdir. Fakat kanaatimizce, uzaktan çalışmada, işverenin İSG yükümlülükleri bunlardan ibaret olmamalıdır. Zira yalnızca bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi, "iş sağlığı ve güvenliği"ni tam olarak sağlamayacaktır. Şöyle ki; işverenin, işçinin çalışma ortamındaki riskleri görmesini ve bu sayede, alınması gereken tedbirleri tespit etmesini ve İSG alanında yol haritası çizmesini sağlayan risk değerlendirmesi; en az tedbir almak kadar önemli olan, işçinin alınan tedbirlere uyup uymadığını tespit etme amacına yönelik denetim mekanizması, uzaktan çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerde, işverenin yükümlülükleri arasında sayılmamaktadır. Deyim yerindeyse, işverenin İSG yükümlülükleri zincirinde ilk ve son halka olan risk değerlendirmesinin ve denetimin, kanun koyucu tarafından uzaktan çalışmada öngörülmemiş olması, halihazırda öngörülen yükümlülüklerin tahdidi olmadığı izlenimi yaratmaktadır.

Kanun koyucunun uzaktan çalışma bakımından yok saydığı bir diğer yükümlülük ise iş kazası ve meslek hastalığını kayıt altına alıp bildirme yükümlülüğüdür. İşverenin bu yükümlülüğü her ne kadar uzaktan çalışma bakımından öngörülmemiş ise de uzaktan çalışan işçinin iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması mümkündür. Uzaktan çalışmada, işçinin iş görme edimini yerine getirdiği yer “işyeri”dir. Bu kapsamda, işçinin geçirdiği kaza veya yakalandığı hastalık ile yaptığı iş ve uğradığı zarar arasında uygun illiyet bağı ve işverenin kusuru bulunuyor ise uzaktan çalışan işçinin geçirdiği kaza, “iş kazası”; yakalandığı hastalık “meslek hastalığı” olarak değerlendirilmekte ve işverenin sorumluluğu doğmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki uygulamada, uzaktan çalışan işçinin özel hayatı ile iş hayatı arasındaki sınırın bulanıklaşması ve çalışma süresinin belirsizleşmesi, uzaktan çalışmada iş kazası ve meslek hastalığına neden olan faktörlerdendir. Bu durumun önüne geçilebilmesi adına, işçiye “ulaşılama hakkı” tanınmalıdır.

Yukarıda yer alan açıklamalar ışığında denebilir ki işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında tüm İSG yükümlülükleri, uzaktan yürütülen işin niteliği uygun düştüğü ölçüde varlığını sürdürmektedir. Bununla birlikte, uzaktan çalışmanın “işverenden uzak” niteliği gereği, işverenin, yükümlülüklerinin birçoğunu yerine getirmesinin güçleştiğini kabul etmek gerekir. Zira işverenin İSG yükümlülükleri, genel olarak, işverenin yönetim hakkı üzerine yapılandırılmıştır. İSG alanında, kanun koyucunun esas aldığı klasik işyeri ortamında, işveren, yönetim hakkını kullanarak, çalışma ortamında gerekli gördüğü tedbirleri alıp işçiyi denetleyebilmektedir.

Uzaktan çalışmada, işverenin, işçinin çalışma ortamını denetlemesi, işçinin denetime rıza göstermesine bağlıdır. İşçinin çalışma ortamının denetlenebileceğine dair rızasının alınmış olduğu durumda dahi, her denetimden makul bir süre önce işçiye haber verilmeli ve denetimler, amaca uygun ve ölçülü bir şekilde yapılmalıdır. İşçinin, haklı bir gerekçe göstermeksizin, denetime izin vermemesi halinde, işveren, işçiyi uyarabilir ve hatta iş sözleşmesini feshedebilir. Belirtmek gerekir ki işçi ile işveren, aralarında anlaşarak çalışma ortamının sınırlarını -dolayısıyla denetimin sınırlarını- belirleyebilirler. Bu halde, tarafların hak ve yükümlülükleri, çerçevesi çizilen alanla sınırlı olacaktır.

Uzaktan çalışmada, işçinin İSG yükümlülükleri, kural olarak, özellik arz etmemektedir. Uzaktan çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerde, işçinin İSG yükümlülüklerine ilişkin herhangi bir kural getirilmemiş olmakla birlikte, işçinin genel İSG yükümlülüklerinin, bir tür iş ilişkisi olan uzaktan çalışmada da söz konusu olduğunu kabul etmek gerekir. Bu kapsamda, uzaktan çalışan işçinin yükümlülükleri; İSG talimatlarına uymak ve eğitimlere katılmak, üretim araçlarını ve kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak, tehlikeyi haber vermek ve iş birliği yapmaktır. Uzaktan çalışmada, işçinin bu yükümlülüklerinin öneminin ve ağırlığının arttığı söylenebilir. Zira işverenin işçiyi koruma borcu karşısında, işverenin doğrudan denetiminden uzakta çalışan işçinin de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yolunda gerekli özeni göstermesi ve kendisini koruması gerekmektedir. Bu bakımdan, uzaktan çalışan işçinin üzerine düşen İSG yükümlülüklerini yerine getirmesi, çoğu zaman hayati olmaktadır. Bu çalışma kapsamında incelenen Birleşik Krallık ve Finlandiya hukuk sistemlerinde olduğu gibi, işverenin işçiyi gerekli eğitimi ve bilgiyi sağlaması ve işçinin, edindiği bilgilere dayanarak, çalışma ortamına eleştirel bir gözle bakması ve mümkün olduğu ölçüde, çalışma ortamında risk değerlendirmesi yapması önerilebilir.

Öz itibarıyla, uzaktan çalışmada, iş sözleşmesinin taraflarının, yapılan işin elverdiği tüm İSG yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki yapılan iş, uzaktan çalışmada yükümlülüklerin yerine getirilmesine elverişsiz olup iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına engel teşkil ediyor ise kural olarak, uzaktan çalışma modeli uygulanmamalıdır. Bu kuralın istisnası, zorlayıcı neden teşkil eden COVID-19 salgını döneminde söz konusu olmuştur. Devlet eliyle, kişileri evde kalmaya teşvik eden politikaların uygulanması, sokağa çıkma yasaklarının getirilmesi ve özellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, işverenlere uzaktan çalışmaya geçme tavsiyelerinde bulunması üzerine, pek çok işveren, uzaktan çalışmaya geçmiştir. Salgın döneminde, uzaktan çalışmaya geçiş, işçileri hastalıktan korumayı amaçlayan bir İSG tedbiri olarak tezahür etmiştir. Uzaktan çalışma modelinin, işçileri korumak adına, salgın dönemiyle sınırlı, geçici olarak uygulanması bakımından, salgın şartları da göz önünde bulundurularak, tarafların İSG yükümlülüklerinin nispeten esnek değerlendirilmesi uygun düşecektir. Bununla birlikte, uzaktan çalışma, salgın öncesinde de uygulanmakta ise de salgın döneminde, tüm dünyada yaygınlık kazanmıştır ve öngörüler, uzaktan çalışma modelinin, salgın sonrasında da yaygın olarak uygulanmaya devam edeceği

yönündedir. Teknik, tıbbi, hukuki vb. nitelikte pek çok hususu bünyesinde barındıran uzaktan çalışma modeli, yaygınlaşıp önem kazanmakla birlikte, birtakım tartışmaları da beraberinde getirmiştir.

Bu çalışmada, tıpkı “uzaktan çalışma modeli” gibi hem teknik hem tıbbi hem de hukuki tabanı olan “iş sağlığı ve güvenliği”, uzaktan çalışmada hukuki boyutuyla ele alınmıştır. Türk hukukunda, uzaktan çalışma, 2016 yılında İş Kanunu’na eklenen fıkralarla yasal zemine kavuştuktan uzun bir süre sonra, 2021 yılında, uzaktan çalışmanın oldukça yaygınlaştığı salgın döneminde yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hüküm, İş Kanunu’nda yer alan ifadenin tekrarından ibarettir. Bundan da öte, anılan düzenlemelerde, yalnızca işverenin yükümlülüklerine yer verilmekte olup bu yükümlülükler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda düzenlenen genel yükümlülükler arasından seçilerek uzaktan çalışma modeli için öngörülmüştür. Fakat öngörülen yükümlülüklerin tahdidi olarak sayılıp sayılmadığı ve nasıl yerine getirilmesi gerektiği belirsizdir. Bu çalışma kapsamında incelenen Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık, Fransa, Almanya, Japonya ve Finlandiya hukuk sistemlerinde de uzaktan çalışma modeli kapsamında iş sağlığı ve güvenliğinin ayrıntılı biçimde ele alındığı bir yasal düzenlemeye rastlanmamıştır.

Son yıllarda oldukça yaygınlaşarak önem kazanan ve önem kazanmaya da devam edecek olan uzaktan çalışma modeline ilişkin olarak -iş sağlığı ve güvenliği hususu da dâhil olmak üzere- ayrıntılı düzenlemeler ihtiva eden bir kanuna ihtiyaç bulunmaktadır. Kanunda; özellikle tarafların İSG yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerin yerine getirilme esasları hükme bağlanmalıdır. Uzaktan çalışan işçinin çalışma ortamının denetlenmesi hususu da açık bir düzenlemeye muhtaçtır. Zira işçinin özel hayatının gizliliği ve konut dokunulmazlığı ile işverenin haklı menfaatleri çatışmaktadır. İşçinin bu temel haklarının, işverenin menfaatlerinden önce geldiğine şüphe bulunmamakla birlikte, işverenin menfaatlerinin de yok sayılmaması gerekmektedir. Bu noktada, uygulamada, işçinin denetime rıza göstermek zorunda olmadığı kabul edilmekle birlikte, haklı bir gerekçe olmaksızın rıza göstermemesi halinde, işveren tarafından uyarı, fesih gibi yaptırımların uygulanması söz konusu olabilmektedir.

Tüm bu olgular, uzaktan çalışan işçinin sağlığı ve güvenliği üzerinde tehdit unsurudur. Oysa her ne kadar işverenin doğrudan denetiminden uzakta çalışmakta ise de emeğini ve zamanını, yaptığı işe hasreden işçinin yaşam hakkı, işverene ait işyerinde çalışmakta olan işçinin yaşam hakkından daha az korunmaya değer değildir.



KAYNAKÇA

ACAS (2021) *Health, safety and wellbeing when working from home: Responsibilities* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.acas.org.uk/health-safety-and-wellbeing-when-working-from-home> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

ACAS (2021) *Health, safety and wellbeing when working from home: Risk assessments for working from home* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.acas.org.uk/health-safety-and-wellbeing-when-working-from-home/risk-assessments> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

Akbaş Tuna, A. ve Türkmendağ, Z. (2020) *Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler*, İşletme Araştırmaları Dergisi, C. 12, S. 3, ss. 3246-3260.

Akın, L. (2021) *Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları*, Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Ed.: Alpay Hekimler) içinde. İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 261-300.

Akın, L. (2020) *COVID-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri*, Çimento İşveren Dergisi, C. 34, S. 3, ss. 16-71.

Akyiğit, E. (2021) *İş Hukuku*. Güncellenmiş 13. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Alli, B. O. (2008) *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. 2. Baskı. Cenevre: ILO Publications [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf (Erişim Tarihi: 23.05.2022).

Alp, M. (2020) *Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telif Çalışması ve Ücret İndirimi*, Pandemi Sürecinde İş Hukuku (Ed.: Gülsevil Alpagut) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, ss. 103-127.

Alp, M. (2011) *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I (Ed.: Süleyman Başterzi) içinde. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 795-854.

Alpagut, G. (2021) *Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi - Daimi Ulaşılabilirlik*, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Ed.: Ender Demir ve Beste Gemici Filiz) içinde. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, ss. 317-338.

Alpagut, G. (2014) *6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan Sayısı, ss. 31-46.

Alpagut, G. (1998) *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*. 1. Baskı. İstanbul: THİS Yayınları.

Anayasa Mahkemesi Kararları, T.C. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası [evrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> (Erişim Tarihi: 06.06.2022).

Arbeitsstttenverordnung (Ordinance on Workplaces) [evrim içi]. Erişim Adresi: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbst_ttv/englisch_arbst_ttv.html#p0018 (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

Av. Hasan Erdem, *Soru-Cevap*, Pandemi Sürecinde İş Hukuku (Ed.: Gülsevil Alpagut) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 132.

Aydın, U. ve Kutlu, M. (2020) *The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law*, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 2, ss. 261-280.

Aydın, U. (2020) *Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve çözüm nerileri*, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 2, ss. 181-214.

Aydın, U. (2008) *Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi*, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan içinde. İstanbul: Legal Yayıncılık.

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

Bağçeci, H. (2019) *Sosyal Devlet Kapsamında Çalışma Özgürlüğü ve Çalışma Hakkının Değerlendirilmesi*, Terazi Hukuk Dergisi, C. 14, S. 153, ss. 965-984.

Bailenson, J. N. (2021) *Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue*, Technology, Mind, and Behavior, C. 2, S. 1, ss. 1-6 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://assets.pubpub.org/3xtduwv1/21614092702823.pdf> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).

Balcı, M., Soner, B., Aydoğan, B. ve Yener, A. (2020) *İş Kazası ve Meslek Hastalığı*. 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları.

Bayazıt, M., Özalp Türetgen, İ., Ayyıldız, F. ve Kosova, J. E. (2020) *COVID-19 Gölgesinde Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi Araştırması (Rapor 1)*. TÜBİTAK Proje No.: 120K365 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://sites.google.com/view/covid-19arastirmasi> (Erişim Tarihi: 10.03.2022).

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

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2020) *Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme*, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı (Ed.: Yusuf Çalışkan, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Ömer Faruk Erol, Ahmet Dülger, Gülnihal Ahter Yakacak ve Ömer Faruk Kafalı) içinde. İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, ss. 145-207.

Brod, C. (1984) *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. 1. Baskı. Reading: Addison-Wesley Publishing.

Can Yalçın, R. ve Beğenirbaş, M. (2021) *Covid-19 Pandemi Sürecinde Teknostres ve İş-Aile Çatışması*, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 2, ss. 701-730.

Caniklioğlu, N. (2016) *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu*, Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Ed.: Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Ender Demir) içinde. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, ss. 35-70.

Centel, T. (2020) *Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, ss. 11-29.

Centel, T. (2013) *İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü*, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 3, ss. 6-15.

Chiappetta, M. (2017) *The Technostress: definition, symptoms and risk prevention*, Senses and Sciences, C. 4, S. 1, ss. 358-361.

Code du travail [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISC TA000025558058/#LEGISCTA000025558058 (Erişim Tarihi: 29.05.2022).

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28648, 15.05.2013 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.05.2022).

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 27021, 11.10.2008 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 15.06.2022).

Çalışma Hayatında Esneklik (1994) Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

Çelik, A. ve Kahraman Usta, H. (2021) *Covid-19 Salgını Sürecinde Uzaktan Çalışma: Türkiye ve Seçili Ülkeler*, Multidisipliner Araştırmalar (Ed.: Selminaz Adıgüzel) içinde. 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, ss. 13-34.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021) *İş Hukuku Dersleri*. 34. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016) *Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 5, S. 11, ss. 106-129.

Çiftçi, B. (2010) *İşte Var Ol(Ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 24, ss. 153-174.

Çiray, U. (2021) *Uzaktan Çalışmada Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar*. 1. Baskı. İstanbul: Hiper Yayın.

Demir, E. (2016) *İş Güvenliğini Tehlikeye Düşüren İşçinin İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi*, Fasikül Hukuk Dergisi, C. 8, S. 74, ss. 19-22.

Demircioğlu, A. M., Korkmaz, D. ve Kaplan, H. A. (2020) *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Doğan, S. (2021) *Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılama Hakkı*, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV (Ed.: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, ss. 109-144.

Doğan, S. (2016) *İş Sözleşmesinde Bağımlılık unsuru: Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Doğan Yenisey, K. (2021) *Üretim Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri*, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı (Ed.: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ) içinde. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, ss. 161-184.

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

Dragano, N. ve Lunau, T. (2020) *Technostress at work and mental health: concepts and research results*, Current Opinion in Psychiatry, C. 33, S. 4, ss. 407-413.

Dulay Yangın, D. (2018) *Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler*, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (Ed.: Tankut Centel) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, ss. 221-260.

Dulay Yangın, D. (2016) *6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, ss. 148-171.

Dulay, D. (2016) *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*. 1. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi.

Ekmekçi, Ö., Köme Akpulat, A. ve Akdeniz, A. L. (2021) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2021) *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. 3. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28620, 16.04.2013 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 05.06.2022).

Elbir, N. (2021) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 27, S. 1, ss. 798-824.

Employment Rights Act [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/8A> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

Eraslan, F. (2018) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü*, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6-7, S. 1-2, ss. 57-115.

Erer, B. (2021) *Teknolojinin Karanlık Yüzü: Teknostres*, Management and Political Sciences Review, C. 3, S. 1, ss. 80-90.

Ertürk, Ş. (2002) *İş İlişkisinde Temel Haklar*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Eser, D. (2022) *Covid-19 Küresel Salgın Döneminde Ücretin Korunması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 24, S. 1, ss. 93-118.

Eurofound, EurWORK (2021) *Right to Disconnect* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect> (Erişim Tarihi: 05.05.2022).

Eurostat (2022) *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp (Erişim Tarihi: 10.01.2022).

Eurostat (2021) *How usual is it to work from home?* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2> (Erişim Tarihi: 19.03.2022).

Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, E. (2020) *İş Hukuku*. 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Fauville, G., Luo, M., Queiroz, A. C. M., Bailenson, J. N. ve Hancock, J. (2021) *Zoom Exhaustion & Fatigue Scale*, ss. 1-25 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3786329> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).

Fişek, A. G. (2011) *İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II (Ed.: Süleyman Başterzi) içinde. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 1855-1867.

Fosslien, L. ve Duffy, M. W. (2020) *How to Combat Zoom Fatigue*, Harvard Business Review, sayfa sayısı yok [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://hbr.org/2020/04/how-to-combat-zoom-fatigue> (Erişim Tarihi: 29.03.2022).

Gerek, N. (2012) *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, ss. 10-19.

GOV.UK, *Flexible working: Applying for flexible working* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.gov.uk/flexible-working/applying-for-flexible-working> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

GOV.UK, *Flexible working: Types of flexible working* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

Gschwind, L. ve Vargas, O. (2019) *Telework and its effects in Europe*, Telework in the 21st Century (Ed.: Jon C. Messenger) içinde. 1. Baskı. Cheltenham: Edward Elgar Publishing [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007> (Erişim Tarihi: 20.03.2022).

Güllüoğlu Altun, Y. (2021) *Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenmiş Olan "Evde Hizmet Sözleşmesi (TBK m. 461-469)" ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Evde Hizmet Sözleşmesinin Faydaları ile Uzaktan Çalışma Modeli ve Esnek Çalışma Üzerine Değerlendirmeler*, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 2, ss. 636-653.

Gülver, E. (2014) *Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan Sayısı, ss. 103-122.

Günay, C. İ. (2004) *Çalışma Sürelerinde Esneklik*, Kamu-İş, C. 7, S. 3, ss. 1-17 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7310.pdf> (Erişim Tarihi: 25.02.2022).

Günther, J. ve Böglmüller, M. (2020) *COVID-19-Pandemie und Home-Office*, ArbRAktuell, 2020 Heft 8, ss. 186-188 [aktaran: Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021) *COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 70, ss. 1683-1728].

Gürsel, İ. (2018) *Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Esaslı Değişikliğin Yargı Kararıyla Tespiti ve Bunun Hukuki Sonuçları*, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (Ed.: Tankut Centel) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, ss. 175-219.

Güzel, A. (1997) *Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme*, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan içinde. Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını.

Health and Safety Law: What you need to know (2009) HSE [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.hse.gov.uk/pubns/law.pdf> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

Healthy and Safe Telework: Technical Brief (2021) Cenevre: World Health Organization and the International Labour Organization [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_836419.pdf (Erişim Tarihi: 11.06.2022).

Hekimler, A. Çev. (2022) *Federal Mahkeme Kararları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 73, ss. 1623-1630.

Helminen, V. ve Ristimäki, M. (2007) *Relationships between commuting distance, frequency and telework in Finland*, Journal of Transport Geography, C. 15, S. 5, ss. 331-342.

HSE, *Managing home workers' health and safety: Working environment and accidents* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.hse.gov.uk/home-working/employer/working-environment-and-accidents.htm> (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

ILO (2016) *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf (Erişim Tarihi: 01.04.2022).

ILO (2020) *Définir et mesurer le travail à distance, le télétravail, le travail à domicile et le travail basé à domicile* [Çevrim içi]. Erişim Adresi : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_751628.pdf (Erişim Tarihi: 29.05.2022).

ILO (2020) *ILO technical note: COVID-19: Guidance for labour statistics data collection* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf (Erişim Tarihi: 11.05.2022).

ILO (2015) *Occupational Safety and Health: France* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2015 (Erişim Tarihi: 29.05.2022).

ILO 95 sayılı Ücretlerin Korunması Hakkında Sözleşme [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 06.04.2022).

ILO 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

ILO 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

ILO 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 (Erişim Tarihi: 14.05.2022).

ILO 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R184 (Erişim Tarihi: 14.05.2022).

Industrial Safety and Health Act [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3440/en> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

Iwashita, H. (2021) *The future of remote work in Japan: Covid-19's implications for international human resource management*, Entrepreneurial Business and Economics Review, C. 9, S. 4, ss. 7-18.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28512, 29.12.2012 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28512, 29.12.2012 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 25.05.2022).

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28509, 26.12.2012 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 30.05.2022).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28713, 20.07.2013 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 24.05.2022).

İzmirlioğlu, A. (2020) *İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne COVID-19 Salgını Bağlamında Genel Bir Bakış*, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 78, S. 2, ss. 455-483.

Kandemir, M. (2014) *Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan Sayısı, ss. 143-166.

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

Kara, S. ve Şişli, Z. (2022) *İşyeri Hekimlerinin Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Hakkı Bağlamında Karşılaştıkları Birtakım Sorunlar*, İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi - EconJURA, C. 1, S. 1, ss. 33-66.

Karaçöp, E. (2020) *Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma*, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, ss. 14-24 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.izmirbarosu.org.tr/pdfsosya/is-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-komisyonu-pandemi-ozel-bulteni20207110950859.pdf> (Erişim Tarihi: 15.01.2022).

Karroumy, K. (2022) *Le télétravail à l'ère du Covid-19*, Algerian Scientific Journal Platform, C. 15, S. 1, ss. 247-259 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/146/15/1/179885> (Erişim Tarihi: 29.05.2022).

Kılıç, G. (2020) *Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı*, Terazi Hukuk Dergisi, C. 15, S. 164, ss. 805-819.

Kılış, İ. (2013) *İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)*, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 15, S. 1, ss. 17-41.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 27920, 30.04.2011 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 14.05.2022).

Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 30761, 01.05.2019 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28695, 02.07.2013 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

Kişisel Verileri Koruma Kurumunun 23.03.2020 tarihli kamuoyu duyurusu [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6706/KAMUOYU-DUYURUSU-COVID-19-> (Erişim Tarihi: 20.05.2022).

Kişisel Verileri Koruma Kurumunun 27.03.2020 tarihli kamuoyu duyurusu [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler-> (Erişim Tarihi: 20.05.2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurumunun 09.04.2020 tarihli kamuoyu duyurusu [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6726/COVID-19-ILE-MUCADELEDE-KONUM-VERISININ-ISLENMESI-VE-KISILERIN-HAREKETLILIKLERININ-IZLENMESI-HAKKINDA-BILINMESI-GEREKENLER-2-> (Erişim Tarihi: 20.05.2022).

Koç Tangün, S. (2021) *Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği*, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV (Ed.: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ) içinde. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, ss. 265-288.

Kök, N. (2019) *Türk Hukukunda İşyeri Hekimi*. 1. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları.

Kurt, R. (2021) *250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I. ve Chiappetta, M. (2019) *Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review*, International Archives of Occupational and Environmental Health, C. 92, S. 1, ss. 13-35 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00420-018-1352-1.pdf> (Erişim Tarihi: 09.04.2022).

Limoncuoğlu, A., Şişli, Z. ve Eser, D. (2011) “*Sosyal Devlet İlkesi*” ve “*Yaşam Hakkı*” Çerçevesinde “*İş Kazaları*”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II (Ed.: Süleyman Başterzi) içinde. İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 1983-1998.

Limoncuoğlu, S. A. (2021) *Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Limoncuoğlu, S. A. (2010) *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik*. 1. Baskı. İzmir: Limoncuoğlu Ltd. Şti.

Loïc, L. (2017) *Le droit à la déconnexion “à la française”*, Réseau Cielo, ss. 1-3 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/02/lerouge_noticias_cielo_n1_2017_1.pdf (Erişim Tarihi: 10.05.2022).

Manav Özdemir, E. (2020) *Covid-19 Salgınunun Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, ss. 126-157.

Matsumura, T., Sawasaki, N., Hamazaki, T. ve Kaneda, M. (2020) *Personnel and Labor Issues relating to the Introduction and Operation of Teleworking: For Prevention of the Spread of the Novel Coronavirus Infection (COVID-19)*, Anderson Mori & Tomotsune Labor and Employment Law Bulletin, S. 49, ss. 1-11 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.amt-law.com/asset/pdf/bulletins9_pdf/LELB49.pdf (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

Meslek Hastalıkları (2013) Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ÇASGEM [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.csgb.gov.tr/media/1340/meslekhastaliklari.pdf> (Erişim Tarihi: 15.06.2022).

Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2021) *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku*. Güncellenmiş 5. Baskı. Ankara: Lykeion Yayıncılık.

Morel, L. (2017) *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique*, Labour & Law Issues, C. 3, S. 2, ss. 1-16 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/7570/7273> (Erişim Tarihi: 10.05.2022).

Narter, S. (2015) *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 17, S. 2, ss. 229-266.

Occupational Safety and Health Act [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738_20210755.pdf (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

OSHA (2020) *Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3990.pdf> (Erişim Tarihi: 15.06.2022).

Özdemir, E. (2020) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*. 1. Bası. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Özdemir, E. (2006) *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Özdemir, O. (2016) *Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri*, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 8, ss. 81-99.

Özer, H. D. (2020) *Pandemi Sürecinde Artan Tehlike: İşyerinde Siber Zorbalık*, Selçuk Hukuk Kongresi 2020 Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin Kitabı (Ed.: Alper Uyumaz, Mehmet Akçaal ve Ebru Tüzemen Atik) içinde. 1. Baskı. Ankara: Nobel, ss. 133-152.

Özer, H. D. (2018) *Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği*, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 12, ss. 193-226.

Öztürk İnal, B. (2022) *Uzaktan Çalışma*. 1. Baskı. İstanbul: Platon Hukuk Yayınevi.

Özveri, M. (2020) *COVID-19 Pandemisinde Çalışma Rejimi*, TTB COVID-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu, ss. 485-509 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: https://www.ttb.org.tr/kutuphane/covid19-rapor_6.pdf (Erişim Tarihi: 08.04.2022).

Pucci, E., Cristina, S., Antonaci, F., Costa, A., Imbriani, M. ve Taino, G. (2015) *P034. Technostress and primary headache: psychosocial risk*, The Journal of Headache and Pain, C. 16, Suppl. 1, s. A147 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://thejournalofheadacheandpain.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1129-2377-16-S1-A147.pdf> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M. ve Ragu-Nathan, B. S. (2008) *The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation*, Information Systems Research, C. 19, S. 4, ss. 417-433.

Ratan, R., Miller, D. B. ve Bailenson, J. N. (2022) *Facial Appearance Dissatisfaction Explains Differences in Zoom Fatigue*, Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, C. 25, S. 2, ss. 124-129.

Regulating telework in a post-COVID-19 Europe (2021) Lüksemburg: EU-OSHA [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

Sağlam, N. (2022) *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada “Teknostres” Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi*, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 1, ss. 215-241.

Senyen Kaplan, E. T. (2019) *Bireysel İş Hukuku*. 10. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.

Senyen Kaplan, E. T. (2014) *İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları*, Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 3, ss. 18-35.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan 07.05.2020 tarihli 2020/12 sayılı genelge [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/160868> (Erişim Tarihi: 10.06.2022).

Statista (2022) *Change in remote work trends due to COVID-19 in the United States in 2020* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.statista.com/statistics/1122987/change-in-remote-work-trends-after-covid-in-usa/> (Erişim Tarihi: 16.06.2022).

Sur, M. (2022) *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 10. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi.

Sur, M. (2021) *İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog*, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Ed.: Ender Demir ve Beste Gemici Filiz) içinde. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, ss. 25-53.

Sur, M. (2020) *Le monde du travail face au Covid-19 en Turquie*, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, S. 3, ss. 226-229 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://journals.openedition.org/rdctss/1042> (Erişim Tarihi: 17.03.2022).

Sümer, H. H. (2020) *İş Hukuku*. Gözden Geçirilmiş 25. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sümer, H. H. (2019) *İş Hukuku Uygulamaları*. 7. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. (2021) *İş Hukuku*. 21. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Süzek (2016) *İş Kazaları Konusunda Devletin, İşverenlerin ve Sendikaların Yükümlülükleri*, Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Ed.: Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Ender Demir) içinde. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, ss. 71-77.

Süzek, S. (2000) *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri*, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan içinde. Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, ss. 305-324 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.tuhis.org.tr/pdf/5319.pdf> (Erişim Tarihi: 23.05.2022).

Şişli, Z. (2019) *İnsan Hakları Bağlamında Çalışan Sağlığı Açısından Devletin Yükümlülükleri: Telif mi, Koruma mı?*, İzmir Barosu Dergisi, C. 84, Av. Güney Dinç Armağanı, ss. 167-208.

Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S. ve Ragu-Nathan B. S. (2011) *Crossing to the Dark Side: Examining Creators, Outcomes, and Inhibitors of Technostress*, Communications of the ACM, C. 54, S. 9, ss. 113-120.

Taşkın, A. (2012) *İş Hukukunda İşletme Kavramı*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 32, ss. 75-112.

Telework Enhancement Act of 2010 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111publ292.pdf> (Erişim Tarihi: 15.06.2022).

Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide (2020) 1. Baskı. Cenevre: International Labour Office [Çevrim içi]. Erişim Adresi:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

The Ministry of Health, Labour and Welfare (2021) *MHLW's Guidelines for Promoting and Establishing High-quality Telework*, Japan Labor Issues, C. 5, S. 34 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2021/034-01.pdf> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

The Ministry of Health, Labour and Welfare (2021) *Publication of the Guideline to promote the appropriate introduction and implementation of telework* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.mhlw.go.jp/stf/teleworkgl.html> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

Timuçin, M. (2022) *Jon C. Messenger ile Mülakat*, Bilgi ve İletişim Teknolojileri Aracılığıyla Uzaktan Çalışma (Ed.: Yasemin Karal) içinde. 1. Baskı. Ankara: Pegem Akademi, ss. 181-226.

Tokol, A. (2021) *Yeni Standart Dışı Çalışma Şekilleri*, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 23, S. 1, ss. 5-24.

Tokol, A. (2003) *Tele Çalışma Geleceğın Çalışma Şekli Olabilir mi?*, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 5, S. 1, sayfa sayısı yok [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.isguc.org/?p=makale&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003> (Erişim Tarihi: 08.04.2022).

Tuaç Yılmaz, P. (2020) *Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, ss. 254-273.

Turgut, T. ve Okur, S. (2022) *COVID-19 Pandemi Sürecinde Ortaya Çıkan Yeni Bir Kavram: Zoom Yorgunluğu*, İnsan ve Toplum, Erken Baskı, ss. 1-26.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (2021) *Covid-19 Döneminde Uzaktan Çalışma Rehberi* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/68338/kiplas-covid-19-doneminde-uzaktan-calisma-rehberi-26022021.pdf> (Erişim Tarihi: 15.03.2022).

T.C. Anayasası, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 17863 (mükerrer), 09.11.1982 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 20.05.2022).

T.C. Sağlık Bakanlığı (2020) *COVID-19 Bilgilendirme Platformu, COVID-19 Sözlüğü* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html> (Erişim Tarihi: 25.12.2021).

Ugan Çatalkaya, D. (2016) *Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, ss. 733-751.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 1489, 06.05.1930 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

United States Office of Personnel Management (2021) *2021 Guide to Telework and Remote Work in the Federal Government* [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-guidance/telework-guide/guide-to-telework-in-the-federal-government.pdf> (Erişim Tarihi: 16.06.2022).

Usta Kara, I. ve Ersoy, E. G. (2022) *A New Exhaustion Emerged with COVID-19 and Digitalization: A Qualitative Study on Zoom Fatigue*, OPUS - Journal of Society Research, C. 19, S. 46, ss. 365-379.

Uşan, M. F. ve Erdoğan, C. (2021) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Güncellenmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 31419, 10.03.2021 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

Working Time Act [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2019/en20190872.pdf> (Erişim Tarihi: 28.05.2022).

Yargıtay Kararları, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 13.06.2022).

Yargıtay Kararları, Lexpera [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 31.05.2022).

Yiğit, E. (2021) *Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları*, Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, ss. 135-154.

818 sayılı Borçlar Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 359, 29.04.1926 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

1475 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 13943, 01.09.1971 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 13.01.2022).

3008 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 3330, 15.06.1936 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

4857 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 25134, 10.06.2003 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 25611, 12.10.2004 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 02.06.2022).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 26200, 16.06.2006 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.04.2022).

6098 sayılı *Türk Borçlar Kanunu*, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 27836, 04.02.2011 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 12.01.2022).

6111 sayılı *Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 27857 (mükerrer), 25.02.2011 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

6331 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28339, 30.06.2012 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 15.01.2022).

6698 sayılı *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 29677, 07.04.2016 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 14.03.2022).

6715 sayılı *İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 29717, 20.05.2016 [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

4857 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf> (Erişim Tarihi: 12.01.2022).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0499.pdf> (Erişim Tarihi: 13.05.2022).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf> (Erişim Tarihi: 23.05.2022).

6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un gerekçesi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un tasarı metni [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0971.pdf> (Erişim Tarihi: 21.02.2022).

89/391/EEC sayılı AB Çerçeve Direktifi [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391> (Erişim Tarihi: 22.05.2022).

