

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

UZAKTAN ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
BEYZA İNAL**

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN**

ANKARA - 2021

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

Tarih: 03/08/2021

Öğrencinin Adı, Soyadı: Beyza İNAL

Öğrencinin Numarası: 21720498

Anabilim Dalı: Özel Hukuk Anabilim Dalı.

Programı: Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

Tez Başlığı: Uzaktan Çalışma

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 110 sayfalık kısmına ilişkin, 03/08/2021 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 18'dir. Uygulanan filtrelemeler:

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

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

Öğrenci İmzası:.....

ONAY

Tarih: 03/08/2021

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

ÖZET

BEYZA İNAL
UZAKTAN ÇALIŞMA
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK
2021

Uzaktan çalışma, işçinin iş görme edimini işin normal şartlarda ifa edilmesinin beklendiği yerden farklı bir yerde ifa ettiği çalışma biçimini ifade eder. Uzaktan çalışma, işçinin kendi evinde çalışmasını esas alan evde çalışma biçimini kapsadığı gibi, işverenin klasik işyerinden farklı bir mekânda bilgi ve iletişim teknolojisi araçları kullanılarak (bilgisayar, internet, telefon gibi) yapılan tele çalışmaları da içermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi ile 184 no.lu Tavsiye Kararı evde çalışmalara ilişkin temel ilkeler getiren ilk uluslararası hukuk kaynağı olması bakımından önemlidir. Avrupa Birliği'nin 16.7.2002 tarihli Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması ise tele çalışmaya ilişkin Avrupa düzeyinde sosyal ortakların belirlediği ilke ve kuralları düzenlemektedir.

Ülkemizde ise İş Kanunu madde 14'te yapılan değişiklik ile evde çalışma ve tele çalışma kavramları, uzaktan çalışma kenar başlığı altında birlikte düzenlemiş, bu kavramlar uzaktan çalışmanın kapsamına dâhil edilmiştir. İş Kanunu'nun 14. maddesinin son fıkrası ile uzaktan çalışmanın usul ve esaslarının, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışma yapılamayacağını, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasının ve diğer hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu Yönetmelik 10 Mart 2021 tarih ve 31419 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

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

ABSTRACT

BEYZA İNAL
REMOTE WORKING
BAŞKENT UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
PRIVATE LAW PROGRAM
2021

Remote working is used to refer to the working arrangement where the workers fulfil their duties from an alternative location to a default place of work. Home-based work and telework concepts are the subcategories of the broader concept of remote working. Home-based work refers to the work that is carried out within the worker's own residence. The teleworkers may work from anywhere other than the employer's facility. The use of information communication technologies (ICTs) such as computer, internet or telephone is essential for telework arrangements.

International Labour Organisation adopted the first international labour standards covering home based work: Home Work Convention No.177 and Recommendation No. 184. These standards set the basic principles on home working arrangements. Besides, the European social partners ratified the Framework Agreement on Telework on 16 July 2002.

The Turkish Labour Code was amended and remote working concept was included in the Turkish Labour Code; the home- based work and telework concepts were covered by the same provision. According to the Turkish Labour Code article number 14's last paragraph, the Regulation should be adopted by the Ministry of Labour and Social Security in order to regulate; the principles and procedures of remote working; the types of remote work that are prohibited; the rules relevant to protection and disclosing of the company's data and other related aspects. The Regulation on Remote Working was entered into force on 10 March 2021.

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

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLOLAR LİSTESİ	vii
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
1. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ.....	4
1.1 Uzaktan Çalışma Kavramı, Uzaktan Çalışmanın Tanımı ve Unsurları.....	4
1.1.1 Uzaktan çalışma kavramı	4
1.1.2 Uzaktan çalışmanın tanımı	6
1.1.3 Uzaktan çalışmanın unsurları	8
1.1.3.1 Mesafe unsuru.....	8
1.1.3.2 İşverenin iş organizasyonu içerisinde iş görme (organizasyon) unsuru.....	10
1.2 Uzaktan Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	13
1.2.1 Evde çalışmanın tarihçesi ve gelişimi.....	13
1.2.2 Tele çalışmanın tarihçesi ve gelişimi.....	14
1.2.3 Pandeminin etkisiyle uzaktan çalışmanın yaygınlaşması	15
1.3 Uzaktan Çalışmanın Yarar ve Sakıncaları.....	17
1.3.1 Uzaktan çalışanlar bakımından	17
1.3.2 İşverenler bakımından	20
1.3.3 Kamu bakımından.....	22
1.4 Uzaktan Çalışmanın Başlıca Türleri.....	23
1.4.1 Evde çalışmanın türleri.....	24
1.4.1.1 Geleneksel evde çalışma	24
1.4.1.2 Evde tele çalışma	25
1.4.2 Tele çalışmanın türleri	26
1.4.2.1 İşin yapıldığı yer açısından tele çalışma türleri.....	26
1.4.2.1.1 Evde tele çalışma	26
1.4.2.1.2 Tele merkez esaslı çalışma	26

1.4.2.1.3	Gezici (mobil / nomadic) tele çalışma.....	28
1.4.2.1.4	Dönüşümlü (esnek) tele çalışma.....	28
1.4.2.2	İşyeri ile çalışanın bağlantısı yönünden tele çalışma türleri..	29
1.4.2.2.1	Çevrimiçi (online) tele çalışma.....	29
1.4.2.2.2	Çevrimdışı (offline) tele çalışma	30
1.4.2.3	Yapılan işin niteliği yönünden tele çalışma türleri.....	30
1.4.2.3.1	Ürün sunumu esaslı tele çalışma.....	30
1.4.2.3.2	Hizmet sunumu esaslı tele çalışma	30
İKİNCİ BÖLÜM		31
2. UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI		
DÜZENLEMELER		31
2.1	Uluslararası Düzenlemeler	31
2.1.1	Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi ve 184 no.lu Tavsiye Kararı	31
2.1.2	Avrupa Birliği'nin 16.7.2002 tarihli Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması	33
2.2	Bazı Yabancı Ülke Hukuklarında Uzaktan Çalışma	36
2.3	Türk Hukukunda Uzaktan Çalışma.....	41
2.3.1	Uzaktan çalışmalara (evde çalışma ve tele çalışma) ilişkin ortak düzenlemeler	41
2.3.2	Evde çalışmalara uygulanacak yasa	42
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....		46
3. UZAKTAN ÇALIŞMANIN HUKUKİ BOYUTU		46
3.1	Uzaktan Çalışmaya İlişkin İş Sözleşmesinin Şekil ve İçeriği	46
3.1.1	Bazı yabancı ülke hukuklarında evde çalışma ve tele çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin şekil ve içeriği	47
3.1.1.1	Evde çalışma yönünden.....	47
3.1.1.2	Tele çalışma yönünden	48
3.1.2	Türk hukukunda uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin şekil ve içeriği	49
3.2	Uzaktan Çalışmanın Yapılamayacağı İşler	53
3.2.1	Uluslararası iş hukuku kaynaklarında ve bazı yabancı ülke hukuklarında uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler	54
3.2.2	Türk hukukunda uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler	55

3.2.2.1 Kesin uzaktan çalışma yasakları.....	56
3.2.2.2 Takdiri uzaktan çalışma yasakları	58
3.3 Uzaktan Çalışma Düzeninde Tarafların Kanun ve Yönetmelikte	
Düzenlenen Hak ve Borçları	59
3.3.1 Eşit davranma borcu	59
3.3.1.1 ILO'nun Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi ve 184 no.lu Tavsiye Kararı uyarınca işverenin eşit davranma borcu	59
3.3.1.2 Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması uyarınca işverenin eşit davranma borcu	60
3.3.1.3 Türk hukuku uyarınca işverenin eşit davranma borcu.....	61
3.3.2 İşçinin işletme verilerini koruma borcu	63
3.3.2.1 Uluslararası iş hukuku kaynaklarında ve bazı yabancı ülke hukuklarında işçinin işletme verilerini koruma borcu	63
3.3.2.2 Türk hukukunda işçinin işletme verilerini koruma borcu	64
3.3.3 İşverenin işçinin sağlığını ve güvenliğini koruma (gözetme) borcu ile işçinin özen borcu	66
3.3.3.1 ILO'nun Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi ve 184 no.lu Tavsiye Kararı uyarınca işverenin işçinin iş sağlığını ve güvenliğini koruma (gözetme) borcu ile işçinin özen borcu	67
3.3.3.2 Tele çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması uyarınca işverenin işçinin iş sağlığını ve güvenliğini koruma (gözetme) borcu ile işçinin özen borcu	68
3.3.3.3 Bazı yabancı ülke hukuklarında işverenin işçinin iş sağlığını ve güvenliğini koruma (gözetme) borcu ile işçinin özen borcu	69
3.3.3.4 Türk hukukunda işverenin işçinin iş sağlığını ve güvenliğini koruma (gözetme) borcu ile işçinin özen borcu	73
3.3.4 Giderlerin karşılanması ve sorumluluk.....	77
3.3.4.1 Uluslararası iş hukuku kaynaklarında ve bazı yabancı ülke hukuklarında giderlerin karşılanması ve sorumluluk.....	78
3.3.4.2 Türk hukukunda giderlerin karşılanması ve sorumluluk.....	79
3.4 Çalışma ve Dinlenme Süreleri.....	82

3.4.1 Uluslararası iş hukuku kaynaklarında ve bazı yabancı ülke hukuklarında çalışma ve dinlenme süreleri	83
3.4.2 Türk hukukunda çalışma ve dinlenme süreleri	87
3.5 Uzaktan Çalışmaya Geçiş	89
3.5.1 Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması uyarınca ve yabancı ülke hukuklarında tele çalışmaya geçiş	90
3.5.1.1 Gönüllülük esası	91
3.5.1.2 Gönüllülük esasının istisnaları	92
3.5.1.3 Bilgi verme yükümlülüğü	93
3.5.1.4 Geri çevrilebilirlik	94
3.5.2 Türk hukukunda uzaktan çalışmaya geçiş	96
3.5.3 Uzaktan çalışmanın iş ilişkisinde işverenin talebi ile sonradan düzenlenmesi	99
3.5.3.1 Esaslı değişiklik	99
3.5.3.2 Değişiklik kaydı ile tek taraflı uzaktan çalışmaya geçiş	101
3.5.3.3 Değişiklik feshi	103
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	105
4. SONUÇ	105
KAYNAKLAR	111

TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1.1. Çalışanların uzaktan çalışma biçimini tercih etme nedenleri.....	19
Tablo 1.2. Çalışanların uzaktan çalışmadan elde ettikleri yararlar.....	19

KISALTMALAR LİSTESİ

bkz.	bakınız
E	Esas
Ed.	Editör
HD	(Yargıtay) Hukuk Dairesi
HGK	(Yargıtay) Hukuk Genel Kurulu
IBM	International Business Machines
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
K	Karar
No.	Numara
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
para	paragraf
s.	sayfa
vb.	ve benzeri
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
Y	Yargıtay

GİRİŞ

Bu yüksek lisans tez çalışmasının konusu “Uzaktan Çalışma”dır. İş Kanunu’nun kapsamı içinde olan iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçiler tarafından yapılan uzaktan çalışma konusu incelenmiştir. İş Kanunu’nun kapsamına girmeyen örneğin devlet memurlarına ilişkin uzaktan çalışma bu yüksek lisans tez çalışmasının konusunu oluşturmamaktadır.

Uzaktan çalışmanın alt türlerinden olan evde çalışma biçiminin geçmişi oldukça eskilere dayanmaktadır. Geçmişte ailelerin kendi ihtiyaçlarını karşılamaları ya da kazanç elde etmeleri amaçlarıyla üretim faaliyetlerinin çoğunluğu evlerde yürütülmekteydi, sanayi devrimi ile birlikte evde çalışma biçimi uygulamaları tamamen yok olmamış, varlığını sürdürmeye devam etmiştir¹.

“Tele işe gidip gelme” (tele commuting) kavramı 1970’li yıllarda ilk kez, Amerika Birleşik Devletleri’nin California eyaletinde bilgi teknolojileri sektöründe çalışan işçilerin, bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarını kullanarak evde uzaktan çalışma yaptıkları çalışma biçimini ifade etmek üzere kullanılmış olup bu çalışma sistemi zamanla tele çalışma olarak ifade edilmeye başlanmıştır². Her ne kadar tele çalışma biçimi yeni tip koronavirüs (COVID-19) salgını sürecinden önce de ilgi görmekteyse de, bu dönemde tele çalışmaların büyük çoğunluğu arazi nitelikte olup, tele çalışan işçilerin çok küçük bir yüzdesinin tam zamanlı olarak bu sistem dâhilinde çalıştığı bilinmekteydi. Kamu sağlığını tehdit eden COVID-19 salgını ile birlikte devletler ve işletmeler hem koronavirüsün bulaş riskini engellemek hem de ekonomik faaliyetlerin devamını sağlamak amacıyla uzaktan çalışma uygulamalarına yönelmiştir. İşlerin büyük çoğunluğunun evde yapılmaya elverişli olduğu, uzaktan çalışma uygulamalarını yaygınlaştırmak adına devletlerin telekomünikasyon altyapılarını iyileştirmeye yönelik yatırımlar yapmaya başladığı saptanmıştır³.

Devletlerin büyük çoğunluğunun, geçtiğimiz iki yüzyıllık dönemde evde çalışmaya ilişkin kapsamlı bir çerçeve politika belirlemek için kararlı adımlar atmadığı ortaya

¹ International Labour Organization. (2020). Working From Home: Estimating the worldwide potential. *Policy Brief*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf , s.4

² MESSENGER, J. C. (2019). Introduction: Telework in the 21st Century – an evolutionary perspective, J.C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century An Evolutionary Perspective*, içinde (s. 1-34). <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml> , s.1

³ International Labour Organization (2020). *Policy Brief*. s. 6

çıkmıştır⁴. Uzaktan çalışma uygulamalarının bu denli artış göstermesiyle birlikte yabancı ülke hukuklarının birçoğunda uzaktan çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerin yapılmaya başlandığı gözlenmiştir. Ülkemizde ise 20 Mayıs 2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan “6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”⁵ ile değişik İş Kanunu madde 14 / fıkra 4 uyarınca, evde çalışma ve tele çalışma kavramları, uzaktan çalışma kenar başlığı altında birlikte düzenlemiş, bu kavramlar uzaktan çalışmanın kapsamına dâhil edilmiştir. İş Kanunu’nun 14. maddesinin son fıkrası ile uzaktan çalışmanın usul ve esaslarının, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışma yapılamayacağını, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasının ve diğer hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Koronavirüs pandemisi devam ederken 10 Mart 2021 tarih ve 31419 sayılı Resmi Gazetede Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (“Yönetmelik”) yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yaşanan salgının Yönetmeliğin devreye alınması sürecini hızlandırdığı anlaşılmaktadır.

Salgınla birlikte ciddi oranda artışın görüldüğü uzaktan çalışma uygulamalarının, salgın sona erdikten sonra da tercih edilmeye devam edileceği öngörülmektedir. Salgın sürecinde geniş kitlelerce tecrübe edilen evde çalışmanın son derece verimli bir çalışma biçimi olduğu ve birçok meslek ve sektörde uygulamaya uygun olduğu ortaya çıkmıştır⁶. Konunun güncelliği dikkate alınarak, yeni yasal düzenlemelerin ve uygulamanın yaygınlaşması ile karşılaşılabilecek olası görülen hukuki sorunların incelenmesi amacıyla bu tez çalışması yapılmıştır.

Tez çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölüm’de “Uzaktan Çalışma Kavramı ve Özellikleri” başlığı altında uzaktan çalışmanın alt kavramları olan evde çalışma ve tele çalışma biçimleri açıklanarak kavram, tanım ve unsurlara değinilmiş; uzaktan çalışma biçiminin ortaya çıkışı ve gelişim süreci anlatılmıştır. Aynı bölümde uzaktan çalışma biçiminin; uzaktan çalışanlar, işverenler ve kamu bakımından getirdiği yarar ve

⁴ International Labour Organization. (2021). Working from home: From invisibility to decent work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf , s. 269

⁵ bkz. 20.05.2016 tarihli 29717 sayılı Resmi Gazete. 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 2.maddesi ile İş Kanunu’nun 14.maddesinin başlığı “*Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma*” olarak değiştirilmiş ve maddeye uzaktan çalışma düzenlemesine ilişkin yeni fıkralar eklenmiştir.

⁶ ILO (2021) s. 269.

sakıncalar konu ile ilgili güncel verilere değinilmek suretiyle değlendirilmiştir. Uzaktan çalışmanın başlıca türleri örnekler ile açıklanmıştır.

İkinci Bölüm’de, uzaktan çalışmaya ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemelere yer verilmiştir. Bu bölümde, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün evde çalışmayı düzenleyen Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi ve aynı tarihli 184 no.lu Tavsiye Kararı ve Avrupa Birliği’nin tele çalışmayı düzenleyen Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması’nın kapsam, içeriği ve temel ilkeleri genel hatları ile ifade edilmiştir. Bununla birlikte, yabancı ülke hukuklarında kabul edilen uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışmaya ilişkin düzenlemelere değinilmiştir. Aynı bölümde Türk hukukunda konunun nasıl düzenlendiği; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14.maddesine “uzaktan çalışma”ya ilişkin eklenen hükümler; Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile getirilen düzenlemeler ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenen “Evde Hizmet Sözleşmesi”ne ilişkin düzenlemeler açıklanmış; evde çalışanlara hangi yasanın uygulanması gerektiği tartışılmıştır.

Çalışmamızın “Uzaktan Çalışmanın Hukuki Boyutu” başlıklı Üçüncü Bölümü’nde ise uzaktan çalışma biçimi için önem arz eden belirli konulara değinilecektir. Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin şekil ve içeriği; uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler; uzaktan çalışma düzeninde tarafların Kanun ve Yönetmelik’te düzenlenen hak ve borçları; çalışma ve dinlenme süreleri; uzaktan çalışmaya geçiş konuları uluslararası hukuk düzenlemeleri, yabancı ülke hukuklarına ilişkin düzenlemeler, Türk hukukundaki düzenlemeler ve güncel yargı kararlarına yer verilmek suretiyle karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Çalışmamızın beşinci ve son bölümü olan “Sonuç” bölümünde ise uzaktan çalışma hakkında yapılan uluslararası ve ulusal temel düzenlemelere, uzaktan çalışma üzerine yaptığımız tartışmalara ve bunlara ilişkin kanaatimize yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

Sanayi toplumunu simgeleyen geleneksel istihdam modelinde çalışma biçimi, işçinin, katı hiyerarşik düzen çerçevesinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile tam gün ve belirli bir işyeri içinde çalıştığı düzeni esas almaktadır⁷. Zaman içerisinde ortaya çıkan ekonomik, sosyal değişiklikler ve özellikle bilgi çağına geçilmesi, internete erişimin yaygınlaşmasıyla farklı iş modelleri gelişmiştir. Bu iş modellerinden “Uzaktan Çalışma” başlığı altında inceleyeceğimiz çalışma biçiminde, işçi, geleneksel işyerinin dışında, yani işverenin, diğer işçilerin ya da müşterilerin bulunduğu farklı bir mekânda iş görme edimini ifa etmektedir.

1.1 Uzaktan Çalışma Kavramı, Uzaktan Çalışmanın Tanımı ve Unsurları

Sözü edilen çalışma biçimini ifade etmek için, farklı kavramların ve tanımların kullanıldığı saptanmıştır⁸.

1.1.1 Uzaktan çalışma kavramı

“Uzaktan çalışma” (“remote work”) kavramı, yaygın olarak, “uzak çalışma” (“distance work”), “uzakta çalışma” (“working at a distance”) “evde çalışma” (“working from home”) veya “tele çalışma” (“telework”), “tele işe gidip gelme” (“telecommuting”), sanal ofis / işyeri (“virtual office / workplace”)⁹ gibi kullanımlarla da nitelendirilmektedir.

Öğretide “uzaktan çalışma” kavramının “evde çalışma” ve “tele çalışma” kavramlarının üst kavramı şeklinde anlaşılmaya daha elverişli olduğunu belirtilmektedir¹⁰.

⁷ GÜZEL., A. (1997) Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, *Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan*, içinde (s. 83-126). Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, s. 85

⁸ MYLTYKBAYEVA, A. (2017). *Kazak ve Türk İş Hukuku Çerçevesinde Tele Çalışmanın Düzenlenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, s.45

⁹ ÖLÇER, F. (2004). Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi. *Öneri*, 6 (22), 145- 165. s. 146

¹⁰ SÜZEK, S. (2020). *İş Hukuku* (20 Baskı Tıpkı Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 267; ALP, M. (2011). *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*, *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan* (1. Cilt) içinde (s. 795-854). İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 797; CİVAN, O.E. (2010) İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 7(26), 527-573. s. 527

Nitekim 20 Mayıs 2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan “6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile değişik İş Kanunu madde 14 / fıkra 4 uyarınca, evde çalışma ve tele çalışma kavramları, uzaktan çalışma kenar başlığı altında birlikte düzenlenmiş, bu kavramlar uzaktan çalışmanın kapsamına dâhil edilmiştir.

Evde çalışma ve tele çalışma iş modellerinde iş, işyeri dışında görülmekte, işçinin çalışmasını yaptığı yer ile klasik anlamda işyeri mekân olarak birbirinden ayrılmaktadır¹¹. Söz konusu iş modellerinin en belirgin özelliği, işçinin, işverene ait işyerine gidip gelmesi ve belirli çalışma saatleri içerisinde çalışması yönündeki gerekliliklerinin azalması olarak açıklanabilecektir¹².

Evde çalışma, her ne kadar son yıllarda daha yoğun tartışılmaya başlanmış olsa da evde çalışmanın tarihi çok daha eskilere dayanmaktadır¹³. Evde çalışma kavramı, 14. ve 15. yüzyıllarda ortaya çıkmış¹⁴ ve 18. yüzyılın ikinci yarısında buhar makinasının keşfedilmesiyle başlayan sanayi devrimi sonrası fabrika modelini esas alan geleneksel istihdam modeli ile birlikte varlığını sürdürmüştür¹⁵. Kavram, mal ve hizmetlerin kişilerin evlerinde üretildiği iş şeklini ifade etmek için kullanılmaktadır¹⁶. Genel olarak evde çalışma, “eve iş verme” ya da “ev eksenli çalışma” olarak da adlandırılmaktadır.

İşin, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmak suretiyle ifa edildiği çalışma biçimini ifade etmek üzere ise tele çalışma (telework) kavramının kullanıldığı görülmektedir. Tele çalışma, Yunanca’da uzak anlamına gelen “tele” ön ekinin, çalışma (work) kelimesinin başına getirilmesiyle elde edilen bir kavramdır¹⁷. Son dönemlerde ortaya çıkan bir görüş, 21. yüzyılda bilginin artık ağ ve bulutta (cloud) saklanabiliyor, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin etkisi ile işin dünyanın neredeyse her yerinden akıllı telefon, tablet, dizüstü bilgisayar kullanmak suretiyle yapılabiliyor olması nedeniyle, söz konusu

¹¹ CİVAN (2010) s. 527

¹² SLADEK, P. ve SIGMUND, T. (2021) Legal Issues of Teleworking, *SHS Web of Conferences 90 International Conference on Entrepreneurial Competencies in a Changing World*. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219001020> , s.1.

¹³ ABBAS, B. (2016), Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13 (52), s. 2009

¹⁴ ABBAS. (2016) s. 2009

¹⁵ EYRENCİ, Ö ve BAKIRCI, K. Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2000-32, İstanbul, s. 7.

¹⁶ KOYUNCU, A.G. (2006) *Enformel sektörde kadın emeği: Evde çalışma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara. s.6.

¹⁷ KANDEMİR, M. (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul: Legal Kitabevi, s. 38.

çalışma biçimini ifade etmek için işin uzaktan yapıldığına işaret eden kavramların (uzaktan çalışma, tele çalışma ya da tele işe gidip gelme gibi) kullanılmasının eksik ve yetersiz olacağını değerlendirmektedir¹⁸. Öyle ki, işyerinden uzak mekânda çalışma olgusunu vurgulayan uzaktan çalışma ve tele çalışma kavramları yerine, bu çalışma biçiminin teknoloji unsurunu ön plana çıkartan yeni kavramlar türetilmiş olduğu saptanmıştır: Dijital göçebelik (digital nomadism)¹⁹, e-çalışma (e-work)²⁰ ve ayrıca henüz Türkçe karşılıklarının yaygın olarak kullanılmaya başlanmadığı İngilizce literatürde yer verilen bazı kavramlara da rastlanmaktadır; job 2.0²¹ (iş 2.0), new ways of work (new WoW)²² (yeni çalışma biçimleri), workscapes (çalışma dizaynı)²³, work-extending technologies²⁴ (iş uzantılı teknolojiler) gibi.

1.1.2 Uzaktan çalışmanın tanımı

“Uzaktan çalışma”, 6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu madde 14 / fıkra 4’te “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır. 10 Mart 2021 tarihinde yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin “Tanımlar” kenar başlıklı 4. maddesinde de uzaktan çalışma için İş Kanunu’ndaki aynı tanım yapılmıştır²⁵.

¹⁸ MESSENGER (2019). s. 1.

¹⁹ MAKIMOTO, T. ve MANNERS, D. (1997) Digital Nomad, Chichester: John Wiley and Sons. aktaran Messenger (2019), s.10

²⁰ LISTER, K., HARNISH, T. ve NILLES, J.M. (2009). *Undress for Success: The Naked Truth about Making Money at Home*, Hoboken, NJ: Wiley. aktaran Messenger (2019), s.10

²¹ WILLIAMS, J. (2010). *Screw Work, Let’s Play: How to Do What You Love and Get Paid for It*, Harlow: Pearson Business. aktaran Messenger (2019), s.10

²² POPMA, J. (2013) ‘*The Janus face of the “New ways of work” : rise, risks and regulation of nomadic work*’, working paper, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels. aktaran Messenger (2019), s.10.

²³ FELSTEAD, A., JEWSON, N. ve WALTERS, S. (2005). *Changing Places of Work*, Basingstoke: Palgrave Macmillan. aktaran Messenger (2019), s.10; DWORK RESEARCHERS. (2005). *From Workplace to Workscape Thinking in Nokia*, working paper, Helsinki University of Technology Laboratory of Work Psychology and Leadership, DOI: 10.13140/RG.2.1.3001.3523 : Workscape terimi, çalışma ortamında konumlandırılan iş alanında sanal ve gerçek iş düzeneklerin kombinasyonu olarak ifade edilmektedir. İş düzeneğine örnek olarak koltuk, masa (mobilya) veya video konferans ve elektronik posta (bilgi teknolojileri); iş alanına kafe veya toplantı odası, çalışma ortamına ise ev, ofis veya havaalanı örnekleri gösterilmiştir.

²⁴ DUXBURY, L. , TOWERS, I., HIGGINS, C ve THOMAS, J.A. (2006), ‘From 9 to 5 to 24 and 7: how technology redefined the work day’ W.K. Law (ed.), *Information Resources Management: Global Challenges*, Hershey, PA: Idea Group Inc. (IGI), içinde (s. 305-332). aktaran Messenger (2019). s.10

²⁵ bkz. 10.03.2021 tarihli 31419 sayılı Resmi Gazete.

Uzaktan çalışma kavramı, evde çalışma ve tele çalışma kavramlarını kapsayan bir anlama sahip olduğundan, uzaktan çalışma kavramını tanımlarken bu iki kavrama da ayrı ayrı değinmek gerekecektir.

Evde çalışma, işçinin iş görme edimini işyerinde değil, kendi evinde ifa ettiği bir çalışma biçimi olarak da tanımlanabilecektir²⁶. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1996 tarihli Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşme ile aynı tarihli 184 no.lu tavsiye kararında ise, evde çalışmayı, “*kişinin .. (i) kendi evinde ya da işverenin işyerinden farklı ve kendi seçtiği bir mekânda; (ii) bir ücret karşılığı ifa ettiği; (iii) iş araçları, ekipmanların ve diğer girdilerin kimin tarafından temin edildiği önem arz etmeksizin işveren tarafından belirlenen ürün ya da hizmetin elde edilmesi için yapılan çalışma biçimi*” olarak tanımlanmıştır²⁷. Söz konusu tanımın, ulusal hukuk düzenlemeleri ile mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışan olarak nitelendirilebilecek özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olan kişileri kapsamına almadığı²⁸ dikkate değerdir. Ayrıca, iş görme edimini ara sıra ve düzenli olmayan şekilde evde çalışmak suretiyle ifa eden kişilerin çalışması da 177 no.lu Sözleşme anlamında evde çalışma olarak kabul edilmeyecektir.

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 461. maddesinde “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlığı altında evde çalışma düzenlenmiş ve ILO’nun tanımına çok benzer bir tanım yapılmıştır. Buna göre 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*”.

“Tele çalışma” kavramının ise bugüne dek farklı, onlarca tanımı yapılmıştır. Öyle ki, 30 yılı aşkın süre önce yayımlanan bir makalede tele çalışmaya ilişkin elliden fazla tanıma rastlandığı belirtilmektedir²⁹. ILO, tele çalışmayı, “*işin, kısmen ya da tamamen geleneksel işyerinden değişik bir mekânda, kişisel elektronik aygıtların (örneğin bilgisayar, tablet ve telefon) kullanımı ile icra edildiği çalışma*”³⁰ olarak tanımlamıştır. Avrupa Birliği’nin

²⁶ TAN, G. (2007). Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Başkent Üniversitesi, Ankara, s.24.

²⁷ bkz. Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşme, md. 1

²⁸ Bkz. Home Work Convention (No. 177) Art. 1: “... unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions...”

²⁹ MARTINO, V. ve WIRTH, L. (1990). Telework: A New Way of Working, *International Labour Review*, 129 (5), 529 – 554, aktaran Aydın, U. (2008). Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi. *Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan* (1. baskı) içinde (s.351- 376). Ankara: Legal Yayıncılık. s. 352

³⁰ EUROFOND ve ILO, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, the International Labour Office, Geneva, s.5

16.7.2002 tarihli “Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması”nda ise tele çalışma, “*bir iş akdi / ilişkisi kapsamında işin bilgi teknolojisi kullanılarak organize edildiği ve / veya ifa edildiği bir çalışma şeklidir ki bu şekilde işyerinde de görülmesi mümkün olan bir iş, düzenli olarak işyeri dışında görülmektedir.*”³¹ Bu tanıma göre, tele çalışmanın, işyerinde de görülmesi mümkün olan tüm işleri kapsadığı, işin ifasının uzmanlık gerektirmesi ya da teknoloji kullanılarak görülmesinden ziyade, bilgi teknolojisi ile organize edilmiş olmasının ön plana çıktığı anlaşılmaktadır³².

Öğretide de tele çalışmanın birçok defa tanımı yapılmıştır. Örneğin; tele çalışma, çalışanların iş edimlerini farklı yerlerde, fakat adeta tek bir işyerindeymiş gibi yerine getirebildikleri, üretimde veya hizmetin görülmesinde yer ve zaman sınırlarını nispileştiren³³ bir çalışma biçimi olarak tanımlanmışken, bir başka yazar tarafından ise işçilerin düzenli bir şekilde elektronik iletişim araçlarını kullanarak ve işletme merkezi ile bağlantı kurarak kendi evlerinde çalıştıkları, düzenli bir ücret aldıkları bir çalışma biçimi³⁴ olarak açıklanmıştır. Bir başka yazara göre ise de; tele çalışma, işverence oluşturulan organizasyon çerçevesinde, işyerinden uzak bir mekânda, işverenle yapılan iş sözleşmesindeki koşullara uygun ve isteğe bağlı şekilde, iletişim teknolojileri (telefon, bilgisayar, internet, 3G) kullanılarak yapılan çalışma³⁵ olarak tanımlanmıştır.

1.1.3 Uzaktan çalışmanın unsurları

Çalışmamızın konusunu oluşturan “uzaktan çalışma”ya ilişkin gerek mevzuatta gerekse öğretilerde yer verilen tanımların neredeyse tamamında ortak unsurların bulunmakta olduğu görülmektedir.

1.1.3.1 Mesafe unsuru

³¹ Bkz. Framework Agreement on Telework, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf; Art. 2. “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.”

³² ALP (2011) s.798.

³³ EYRENCİ, Ö. (1991). Tele- Çalışma ve İş Hukuku. *İş Hukuku Dergisi*, 1(2), 199-209. s.199.

³⁴ STANWORTH, C. (1998). Telework and The Information Age, *New Technology Work and Employment*, 13 (1), 51-162, aktaran Ölçer (2004). s.146

³⁵ AYDIN, U. (2008). Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi. *Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan* (1. baskı) içinde (s.351- 376). Ankara: Legal Yayıncılık. s.353

Uzaktan çalışma modelinde, işin, sınırları belirli olan ve klasik işyeri olarak nitelendirilen coğrafi alan dışında ifa ediliyor oluşu bu çalışma biçiminin en önemli ve ayırt edici unsurunu teşkil etmektedir³⁶. Klasik anlamda işyeri ile kastedilen, yapılan işin niteliği dikkate alınmak suretiyle, işin normal şartlarda ifa edilmesinin beklendiği yerdir³⁷. Klasik anlamda işyerinin tek bir mekândan ibaret olması gerekmediği gibi, bu kavram, merkez işyeri ile eş anlamlı da değildir. İşin normal şartlarda ifa edilmesinin beklendiği yer, genelde ticari kazancın elde edildiği işletmenin bulunduğu yerdir³⁸. İşçinin her zaman işverenin fabrikasında, merkez ofisinde çalışması söz konusu olmaz. Bazı işler için işçilerin çalışma yerleri farklılık gösterebilir. Örneğin, şoförler, belediye temizlik işçileri ve sokak sanatçıları halka açık alanlarda; servis teknisyenleri, dışarıdan toplu yemek hizmeti verenler ise müşterilere ait işyerlerinde iş görme edimlerini yerine getirmektedirse de, sözü edilen yerler üstlenilen işlerin normal şartlarda yapılmasının beklendiği mekânlar olup bu alanların klasik işyeri olarak nitelendirilmesi isabetli olacak, bu örneklerde uzaktan çalışmanın temel unsuru olan mesafe unsurunun mevcut olmadığı kabul edilecektir³⁹.⁴⁰ Mesafe unsurunun varlığından söz edilebilmesi için işin yapılmasının beklendiği yerden farklı bir mekânda yapılıyor olması gerekmektedir.

Evde çalışma ile tele çalışma iş modellerini kapsamına dâhil eden “Uzaktan Çalışma”nın 6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu madde 14 / fıkra 4’te yapılan tanımında, işçinin, “iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı” bir iş ilişkisi olduğu belirtilmek suretiyle sözü edilen çalışma biçiminin mesafe unsuru açıklanmış olmaktadır.

Aynı şekilde, ILO’nun Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi ile aynı tarihli 184 no.lu Tavsiye Kararı’nda da evde çalışmanın, kişinin kendi evinde ya da işverenin iş yerinden farklı ve kendi seçtiği bir mekânda yerine getirdiği çalışma biçimi olarak tanımlanması suretiyle mesafe unsuru ön plana çıkarılmıştır. Gerçekten söz konusu çalışma

³⁶ DULAY YANGIN, D. (2016). 6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (36), s. 150.

³⁷ International Labour Organization. (2020) COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. *ILO technical note*. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf, s.3

³⁸ International Labour Organization. (2020) *ILO technical note*, s. 3

³⁹ International Labour Organization. (2020) *ILO technical note*, s. 3

⁴⁰ AYDINÖZ, G. (2014) *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. s. 58

biçiminde, işin yapıldığı yer ile geleneksel işyeri arasında mekânsal anlamda bir mesafe girmektedir⁴¹.

Söz konusu unsurun, Avrupa Birliği'nin Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması'ndaki karşılığına ise, tanımında işin düzenli olarak işverene ait işyeri dışında görülmesi ifadesinin kullanılması ile yer verilmiştir.

Öğretide, mesafe unsuru, “çalışmayla bu çalışmanın sonucunun beklendiği yer arasında mesafe olması; yani iş görme ediminin yerine getirilmesi ile yerine getirilen bu edimin işverenin lehine işlev görmesi arasında mesafe olması” ve “işverenin, edimin yerine getirilmesini gözetleme ve denetleme imkânından fiziksel olarak yoksun bırakılması” şeklinde ifade edilmektedir⁴².

1.1.3.2 İşverenin iş organizasyonu içerisinde iş görme (organizasyon) unsuru

6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu madde 14 / fıkra 4 uyarınca, geleneksel işyeri dışında yapılan çalışma biçiminin uzaktan çalışma olarak nitelendirilebilmesi için, işçinin, iş görme edimini, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu içerisinde yerine getirmesi zorunludur. İşçinin, işverenin yönetimi ve denetimi altında çalışması yani işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi, işçinin, işverenin iş organizasyonu içerisinde yer aldığı saptanmasında asli ölçütü teşkil etmektedir.

Nitekim Yargıtay; atipik iş sözleşmelerinin; esas (“açık ve anlamlı olarak düzenlenmeli”) ve şekil (“yazılı yapılmalı”) bakımından özel kurallara tabi olan, ya iş sözleşmesinin süresinin kısaldığı (“belirlendiği”) ya da iş sürelerinin esnekleştirildiği sözleşmeler olduğunu benimsemekte; iş görme ediminin işverene ait işyeri dışında yerine getirildiği evde hizmet sözleşmesi, tele çalışma, uzaktan çalışma gibi atipik iş sözleşmelerinde, bağımlılık, talimat verme ve yönetim hakkı unsurunun zayıfladığını ifade etmekte, işçi niteliğinin belirlenmesinde çalışan kişinin işverene ait bir organizasyon kapsamında iş görme edimini yerine getirip getirmediğinin tespitinin önem taşıdığını belirtmektedir⁴³. Bir kişinin iş görme edimini işverenin işletmesinin dışında yerine getirmesinin, işverenin iş organizasyonu içinde yer alması koşuluyla o kişinin bağımlılık

⁴¹ ABBAS, B. (2016) Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 13 (52). 2007- 2038. s.2011.

⁴² AYDINÖZ (2014) s. 53 -54

⁴³ bkz. Yargıtay HGK 21.02.2018 tarih, 2015/21-139 E. – 2018/316 K. sayılı kararı; (www.sinerjimevzuat.com.tr)

ilişkisi içinde çalıştığı gerçeğini kural olarak değiştirmeyeceği kabul edilmektedir⁴⁴. Esasen Yüksek Mahkeme tarafından işçi-işveren ilişkisinin mevcudiyeti ile ilişkinin İş Kanunu'na tabi olup olmadığının belirlenmesinde organizasyon unsurunun varlığı aranmaktadır.

Geleneksel istihdam modelinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile tam gün ve belirli bir işyeri içinde oluşan katı hiyerarşik düzen çerçevesinde çalışan kimse ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi ve iş akdinin varlığı konusunda fazla kuşku duyulmuyor iken, “sanayi ötesi toplum”, “servis ve hizmetler toplumu”, “bilgi toplumu”, “iletişim toplumu” veya “kapitalist ötesi toplum” gibi farklı biçimde adlandırılan; ekonominin sanayi sektörü yerine hizmetler sektörü etrafında örgütlenmesi, istihdam piyasasında üstün vasıflı işgücünün önemli hale gelmesi (emek yerine, yetenek ve bilgi sunma), üretim teknolojisinde, ürün esaslı stratejiler yerine, küresel pazarlarda rekabeti esas alan, üretimde çokluk, çeşitlilik ve esnekliği öngören pazar esaslı üretim stratejilerinin benimsenmesi gibi ortak özellikleri olan yeni toplum yapısına bağlı olarak bağımlılık unsuru da değişime uğramış⁴⁵, bu gelişmeler bağımlılık unsurunun daha esnek bir biçimde değerlendirilmesine yol açmıştır⁴⁶. Özetle, ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda yeni çalışma türlerinin kabul edilmesi iş sözleşmesini öteki iş görme akitlerinden ayıran en önemli unsur olan bağımlılık ilişkisinin belirlenmesinde değişik kriterlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur⁴⁷.

Her ne kadar, uzaktan çalışma biçiminde bağımlılık geleneksel işyerinde çalışan bir işçiye göre daha zayıf olsa da bu kurguda da işçi ile işveren arasında bağımlılığın ortaya çıktığı kabul edilmektedir⁴⁸. Nitekim İş Kanununun 14.maddesinin 4.fıkrasında uzaktan çalışmanın, işçinin iş organizasyonu kapsamında iş gördüğü bir iş ilişkisi olduğu açıkça hükme bağlanmıştır⁴⁹.

⁴⁴ bkz. Yargıtay HGK 16.11.2016 tarih, 2016/9-1414 E. – 2016/1072 K. sayılı kararı karşı oy yazısı: İlgili karşı oy yazısında, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre (Yargıtay 21. HD., 2008/6716 E., 2009/567 K.), zaman ve bağımlılık unsurlarının hizmet akdinin ayırıcı ve belirleyici özellikleri olduğu, zaman unsuru çalışma ve iş gücünün belirli ya da belirli olmayan bir süre içinde işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurmaya kapsamakta olduğu, hiç kuşkusuz çalışanın bu süre içinde, işveren veya vekilinin buyruğu ve denetimi altında (bağımlı olarak) edimini yerine getireceği, söz konusu olan bağımlılığın ise her an ve durumda çalışanın denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında, çalışma olanağı bulunamayacağı nitelikte bir çalışma olduğu açıklanmıştır. (www.sinerjimevzuat.com.tr)

⁴⁵ GÜZEL (1997) s.

⁴⁶ SÜZEK (2020). s. 190, 191

⁴⁷ SENYEN-KAPLAN, E.T. (2020). *Bireysel İş Hukuku* (yenilenmiş 11. baskı). Ankara: Gazi Kitabevi. s.82

⁴⁸ ERGÜNEŞ EMRAĞ, S. (2016). 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 13 (51)., s. 1415

⁴⁹ SÜZEK (2020). s. 269

ALP'e göre de, tele çalışmanın iş akdi kapsamında sayılıp sayılmayacağını ayırt etmek amacıyla, İş Kanunu madde 2 fıkra 3'te karşılığını bulan "iş organizasyonu" kavramının tele çalışmanın tanımında yer alması zorunludur⁵⁰. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 3. fıkrasında; "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." düzenlemesine yer verilmiştir. İlgili maddede yapılan işyeri tanımı uyarınca, işverenin iş organizasyonu içerisinde yer alan yerler işyerinden sayılacaktır. İş Kanunu'nun 2. maddesinin gerekçesinde bu düzenleme şu şekilde açıklanmıştır;

"... (T)eknolojik 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 gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu 'yerin' dışına taşmış, işveren, kurulan 'iş organizasyonu' işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddenin üçüncü fıkra olarak "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü eklenmiştir."

Bu yolla, bazı yönlerden işverene bağımlılıkları azalsa da, kişisel ve hukuki bakımdan işverene bağımlılıkları devam eden ve organizasyon bakımından işyerinden uzaklaşmayan, "uzakta çalışanların" iş hukukunun uygulama alanı dışına çıkarılmamış olması isabetli olmuştur^{51,52}. Ayrıca, artık günümüzdeki gelişmiş teknoloji işverene, uzakta çalışan işçisini çeşitli yöntemlerle her an ve her durumda denetleme olanağını da sunmaktadır.

⁵⁰ ALP (2011) s.799.

⁵¹ EYRENCİ (1991). s.206-207.

⁵² "... ev çalışması hakkındaki 1951 tarihli Alman yasasına da ana hatlarıyla yansıyan görüşe göre, ev çalışması yapanla alt müteahhit (bağımsız çalışan) arasında şu önemli ve ayırıcı fark vardır. Birincisinde iş bitirildiğinde işçi tespit edilmiş ücreti alır. Ürünün kalitesi ücreti etkilemez veya bir başka ifadeyle ücret, ürünün kalitesine göre tespit edilmez. Oysa müteahhidin yaptığı iş, iş gördürenin istediği (önceden tespit edilen) kalitede değilse ödenecek bedelde indirim söz konusu olabilir. Ev çalışmasının benzer faaliyet ve işlerden ayrılması yolunda son zamanlarda dikkate alınan bir başka unsur da şudur: Ev çalışmasında ortaya çıkan ürün ister tamamlanmış, ister henüz tamamlanmamış durumda olsun, ev çalışması yapan bunu doğrudan tüketiciye, pazara arz etmektedir. O, işi bitince ürünü kendisinden bu işin görülmesini isteyen kişiye (işverene veya aracıya) teslim etmektedir. Oysa geleneksel sanat erbabı, ürettiği ürünü doğrudan tüketiciye pazarlamaktadır.... Çalışanın hukuki statüsünün belirlenmesindeki yaklaşımın çalışan üzerinde yönetim /

1.2 Uzaktan Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

“Uzaktan çalışma” kavramının, evde çalışma ve tele çalışma kavramlarını kapsayıcı bir anlama sahip olduğunu ifade etmiştik. Uzaktan çalışmanın ortaya çıkışı ve gelişimini, evde çalışmanın ve tele çalışmanın ortaya çıkışı ve gelişimini ayrı ayrı anlatmak suretiyle açıklayacağız.

1.2.1 Evde çalışmanın tarihçesi ve gelişimi

Evde çalışma, ilk olarak tarıma dayalı toplumlarda ek gelir kaynağı elde etmek amacıyla ortaya çıkmış, işverenler açısından özellikle ucuz işçilik sağlaması bakımından tercih edilmeye başlanmıştır⁵³. Evde çalışma sistemi, geçmişte, genellikle tekstil ve konfeksiyon alanlarında yoğunlaşmışsa da son dönemlerde artık reklamcılık, çeviri, sekreterlik gibi birçok alana yayılmıştır⁵⁴.

Ülkemizde, evde çalışma modelinin tarihi Osmanlı Devleti’ne dek uzanmaktadır. 1600- 1615 yıllarında Ankara’da tüccar hammaddeyi köylü ve şehirli üreticiye veriyor ve belirli bir ücret karşılığında evlerde sof (ham ipekten yapılmış astarlık kumaş) dokutturuyor ya da boyattırıyordu⁵⁵. Osmanlı Devleti’nde 1913 ve 1915 Sanayi Sayımlarında kunduracılıkta, pamuk ipliği üretiminde ve pamuklu dokumacılıkta eve iş verildiği; evlerde en yaygın biçimde üretilen ürünün halı olduğu saptanmıştır⁵⁶. Ülkemizde, 1980’li yıllarda evde çalışma biçiminin dönemin hükümeti ve medya aracılığıyla yaygınlaştırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Öyle ki, dönemin başbakanı Turgut Özal tarafından “atölye evler” projesi duyurulmuş, Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan 1986 yılı programında da eve iş verme sisteminin teşvik edileceği ifade edilmiştir⁵⁷.

denetimin derecesi, işveren tarafından konulan disiplin hükümlerine tabi olup olmama, kullanılan iş aletlerinin kim tarafından temin edildiği, çalışanın işin görülmesine yönelik olarak başkalarını çalıştırma ve işten çıkarma yetkisinin bulunup bulunmadığı vb. birçok ölçütün aynı anda kullanılması gerektiği...” Evde çalışanların ilişkilerinin hukuki niteliğinin tespiti açısından kökleri klasik doktrine uzanan bağımlılık unsurunun güncelliğini yitirdiğine, ev çalışmasında bağımlılık unsurunun zayıflığını baştan dikkate alarak geliştirilen başka unsur ve özelliklere ilişkin açıklamalara ilişkin bkz. ÖZDEMİR, Ev Çalışması, s.130-131, 137; ayrıca İngiliz hukukunda bağımsız çalışma olgusunun saptanmasında kullanılan kriterler için bkz. DULAY YANGIN, D. (2016). Türk İş Hukukunda Evde Çalışma (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, s.82 vd.

⁵³ ABBAS (2016) s.2009

⁵⁴ SÜZEK (2020) s.268

⁵⁵ KOÇ (2001) Eve-İş-Verme. *Türk- İş Dergisi*. No.63.
<http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322169688b.pdf>

⁵⁶ KOÇ (2001) s. 2001

⁵⁷ KOÇ (2001) s. 2001

Görülüşü gibi, bir hayli uzun bir geçmişe sahip olan evde çalışma biçimi özellikle son yıllarda dünyada ve ülkemizde yaygınlık kazanmaya devam etmektedir.

1.2.2 Tele çalışmanın tarihçesi ve gelişimi

Jack Nilles, Amerika'nın California eyaletinde hızla gelişen ve büyüyen, çoğunlukla bilgisayar programcılığı, sistem tasarımı, veri işleme hizmetleri ve telekomünikasyon alanlarına odaklanan bilgi endüstrileri sektörüne ilişkin analizini anlattığı 1975 tarihli yayınında, ilk kez tele işe gidip gelme ağı (telecommuting network) ifadesini kullanmıştır. Yazarın söz konusu çalışmasında ön plana çıkardığı temel konu, işçinin iş görme edimini bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarını kullanmak suretiyle yerine getirmesinin, o tarihte ve günümüzde de Amerika'nın kalabalık eyaletlerinde büyük bir sorun olarak varlığını sürdüren işe gidip gelme masraflarını, sürelerini azaltması olmuştur. Bu çalışma biçimi ile işyeri tamamen ya da kısmen işverenin geleneksel işyerinden ayrılmış, işçinin evine ya da evine yakın bir yere taşınmıştır. İlgili sektörde işin bilgisayar ekranına bağımlı olarak yapılıyor olması nedeniyle yazar, telekomünikasyon araçlarının kullanımının yaygınlaşmasını beklediğini belirtmiş, özellikle zaman zaman gerçekleştirilecek yüz yüze fiziki toplantılarla desteklenmek suretiyle telekonferans uygulamalarının daha çok kullanılacağını öngörmüştür⁵⁸.

Nilles'in takip eden yayınlarında, tele işe gidip gelme kavramı yerine, geleneksel işyerinden farklı bir mekânda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması suretiyle ifa edilen bütün çalışma türlerini kapsayıcı olarak, daha genel bir kavram olan "tele çalışma" kavramını kullanmaya başladığı görülmektedir⁵⁹. 1980'li yılların sonu, 1990'lu yılların başında, tele konferanslar, elektronik mail ve internetin geleneksel haberleşme yöntemlerinin yerini almaya başlamasıyla işletmelerce tele çalışma biçimi tercih edilmeye başlanmış ve işletmeler maliyetlerini azaltma olanağını elde etmiştir. Bunun sonucunda tele çalışma biçimi yavaş ama istikrarlı bir şekilde uygulanmaya başlamıştır. İlk önce tele

⁵⁸ NILLES, J.M. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*. 23 (10). 1142-1147. aktaran Messenger (2019), s. 4

⁵⁹ bkz. International Labour Organization. (2020). An employer's guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf s.5; ILO'nun söz konusu kılavuzuna göre, tele çalışma, tele işe gidip gelme ve uzaktan çalışma kavramları çoğu kez birbirinin yerine geçebilecek şekilde ve geleneksel işyeri dışında yapılan çalışmaları ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Tele işe gidip gelme (telecommuting) kavramının, telekomünikasyon araçlarının işe gidip gelmenin yerini alması anlamına geldiği ifade edilmektedir. Tele çalışma (telework) ile tele işe gidip gelme (telecommuting) kavramlarının hemen hemen aynı anlama geldiği, tele çalışmanın daha geniş bir kapsamı olduğu açıklanmıştır.

çalışmanın türlerinden olan uydu çalışma merkezleri (uydu bürolar) ortaya çıkmış, hükümet tarafından kamu sektöründe tele çalışma uygulamasının yaygınlaştırılması teşvik edilmiş ve zaman içerisinde başka sektör ve ülkelerde de bu çalışma biçimi uygulanmaya başlamıştır⁶⁰. Tele çalışmaya ilişkin ilk yasal düzenleme ise, Jack Nilles'in öncü çalışmalarının ortaya çıkmış olduğu California'da yapılmış⁶¹ ve benzer yasa ve direktifler Amerika'nın diğer eyaletlerinde de kabul edilmeye başlanmıştır.

1.2.3 Pandeminin etkisiyle uzaktan çalışmanın yaygınlaşması

Uzaktan çalışma biçimlerinde son yıllarda artış gözlemlenmekteyse de, söz konusu artış hiçbir zaman yeni tip koronavirüs (COVID-19) salgını sürecindeki kadar dikkat çekici olmamıştır.

Öyle ki, COVID-19 salgını öncesinde, Amerika Birleşik Devletleri'nde, işçilerin %29'u işlerini uzaktan çalışma biçimi ile yerine getirilebilecekken, sadece %4'ünün uzaktan çalışma yaptığı saptanmıştır⁶². Aynı dönemde, Fransa'daki işçilerin %3'ünün haftada bir gün tele çalışma yaptığı, sadece %0,9'unun ise haftada üç gün ya da daha çok tele çalışma yaptığı kaydedilmiştir⁶³. Ayrıca, uzaktan çalışma sisteminin, işletmelerin yönetim kadrosu ya da üst düzey eğitilmiş çalışanları ile sınırlı olarak uygulandığı bilinmektedir⁶⁴.

1 Aralık 2019 tarihinde Çin'in Hubei bölgesinin başkenti olan Wuhan'da ortaya çıkan SARS- CoV-2 koronavirüs olarak adlandırılan yeni bir virüsün varlığına rastlanmıştır. Akabinde virüsün yakın temas ve solunum yolu ile insandan insana kolaylıkla bulaştığı ve hızla tüm dünyaya yayılmakta olduğu tespit edilmiş ve 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi ilan edilmiştir.

Söz konusu COVID-19 pandemisi ekonomi, sağlık yönünden ve sosyalleşme anlamında daha önce eşi benzeri görülmemiş bir krize, tüm dünyada insanların yaşama ve çalışma biçimlerinde köklü değişimlere neden olmuştur⁶⁵. Dünya genelinde ve Türkiye'de yeni tip koronavirüsün yayılması ve bulaşmasını önlemek amacıyla çeşitli tedbirler

⁶⁰ Messenger (2019) s.4- 5

⁶¹ California Hükümet Yasası'nın 1990 yılında imzalanmış 14201 sayılı bölümü, tele çalışma biçimine ilişkin düzenlemeler içermektedir.

⁶² International Labour Organization. (2020). *Policy Brief*, s.5

⁶³ International Labour Organization. (2020). *Policy Brief*, s.5

⁶⁴ International Labour Organization. (2020). *Policy Brief*, s.5

⁶⁵ Carillo, K., Cachat-Rosset, G, Marsan, J., Saba, T. ve Klarsfeld, A. (2021) Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France, *European Journal of Information Systems*, (30)1, 69-88, DOI: 10.1080/0960085X.2020.1829512

alınmıştır. Bu kapsamda, ülke sınırları kapatılmış, sokağa çıkma kısıtlamaları ve karantina uygulamaları tercih edilmiş, öğretime ara verilmiştir. 2020 yılının Nisan ayının ilk haftasında, dünya nüfusunun neredeyse yarısına (4 milyar kişi), çeşitli karantina önlemlerinin uygulandığı saptanmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojisinin (akıllı telefon, tablet, dizüstü bilgisayar, internet) bu derece gelişmiş, yaygınlaşmış olması nedeniyle insanların aileleri ve arkadaşları ile sosyal ilişkilerini sürdürebilmesi sağlanmış; dijital uygulamalar üzerinden dersler anlatılmaya başlanmış, sınavlar yapılmış hatta konserler verilmiş, müzeler gezilebilmiştir⁶⁶. Ayrıca işletmeler faaliyetlerine devam edebilmiştir.

Yine dünya genelinde hem kamu hem özel sektörde evde çalışma ya da esnek/dönüşümlü çalışma ilkesi benimsenmiş, bu yolla işgücünün belirli bir kısmına virüsün bulaşma riskini azaltacak bir politika izlenmiştir⁶⁷. Uzaktan çalışma ile yalnızca aynı işyerinde çalışanlar arasında değil, çalışanlar ile işletmenin müşterilerine bulaş riskinin engellenmesi hedeflenmiş ve ayrıca işe gidip gelirken insanlarla sosyal temasın azaltılması amaçlanmıştır⁶⁸.

Gerçekten, COVID-19 salgını ile uzaktan çalışma sistemine dâhil olan işçi sayısı ciddi oranda artış göstermiş, işletmeler işlerini sürdürebilmek adına uzaktan çalışma uygulamasını yaygınlaştırmak için adımlar atmıştır. WHO tarafından COVID-19 salgınının bir pandemi olduğunu ilan etmesinden kısa bir süre sonra, 25 Mart 2020 tarihinde, Arjantin’de 250 büyük ölçekli firmanın katılımıyla gerçekleşen bir anket çalışmasında, firmaların %93’ünün, COVID-19 salgını karşısında, tele çalışma uygulamasına geçiş yaptığı kaydedilmiştir⁶⁹. Benzer biçimde, Hindistan merkezli bilişim teknolojileri ve danışmanlık hizmeti devi Tata Consultancy Services, dünya genelindeki 400.000 çalışanın yaklaşık %85’inin uygulanan kapatma kararları nedeniyle evden çalıştığını açıklamıştır⁷⁰.

Ülkemizde de, T.C. Cumhurbaşkanlığınca yayımlanan 2020/4 sayılı Genelge⁷¹ ile 22 Mart 2020 tarihinden itibaren uzaktan çalışma uygulamaları birçok devlet kurumunda hayata

⁶⁶ AKCA, M. ve TEPE KÜÇÜKOĞLU, M. (2020) Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, (8) 1, s. 75.

⁶⁷ AKCA, M. ve TEPE KÜÇÜKOĞLU, M. (2020). S.7; AYDIN, U. (2020). Covid-19 Pandemisi; İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 181-214. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iauhfd/issue/60481/779062> ,s.203

⁶⁸ DOCKERY, M. ve BAWA, S. (2020). Working from home in the COVID-19 Lockdown. *Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19*, s.1

⁶⁹ International Labour Organization. (2020). *Policy Brief*, s.5

⁷⁰ International Labour Organization. (2020). *Policy Brief*. s.5

⁷¹ bkz. 31076 (Mükerrer) sayılı, 22.03.2020 tarihli Genelge.

geçirilmiş, bu yolla uzaktan çalışma modellerine ilişkin birçok kamu kurumu önemli tecrübeler kazanmıştır. Ayrıca, pandemi döneminin getirdiği sokağa çıkma kısıtlamaları (20 yaş altı ve 65 yaş üstü kişiler, kronik rahatsızlığı bulunan kişiler) da birçok işvereni uzaktan çalışma sistemine geçmeye itmiştir.

2020 yılının Haziran ayına gelinmesi ile birlikte koronavirüs vaka sayılarında düşüşler saptanmış ve devletlerin kademeli normalleşme adımları atmasıyla sokağa çıkma kısıtlamaları, karantina uygulamaları gevşetilmeye başlanmışsa da, hükümetler mümkün olduğunca ve belirsiz süre ile uzaktan çalışma uygulamalarını sürdürmeleri yönünde işletmeleri teşvik etmişlerdir. Sanayi devrimine kadar dünyanın ticari ve ekonomik gelişimi incelendiğinde, nasıl ki medeniyetler binlerce yıllık birikimden bir yüzyıl içinde başka bir noktaya geldiyse, COVID-19 pandemisi de insanoğlunu uzun yıllarda ulaşabileceği dönüşümü çok kısa bir sürede yaşaması hususunda tetiklemiştir⁷². Gerçekten de COVID-19 pandemisinin çalışma biçimlerini kalıcı olarak değiştireceğini, işveren-işçi ilişkilerine yeni bir boyut kazandıracağını, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmak suretiyle uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşacağını öngörmek zor değildir.

1.3 Uzaktan Çalışmanın Yarar ve Sakıncaları

1.3.1 Uzaktan çalışanlar bakımından

Büyük şehirlerdeki nüfus yoğunluğu ve trafik sorunu göz önüne alındığında çalışanların işe gidip gelmeleri sırasında zaman kaybı yaşadığı ve strese maruz kaldığı bilinmektedir. Gerçekten uzaktan çalışma, çalışanların işe gidip gelmek için yolda geçirdikleri süre ve katlanmak zorunda oldukları ulaşım ve buna bağlı park, araç masraflarını⁷³ azaltması veya sona erdirmesi bakımından oldukça avantajlı bir çalışma biçimi olmaktadır. Uzun işe gidip gelme süreleri nedeniyle çalışanların egzersiz, uyku ve ailelerine, arkadaşlarına ayırabilecekleri değerli zamandan feragat ettikleri söylenebilir. Uzaktan çalışma biçimi ile çalışanların aileleri ile daha çok zaman geçirebildikleri, iş ile sosyal yaşam dengelerini daha sağlıklı kurabildikleri dikkate değer olup kadınların,

⁷² AKCA, TEPE KÜÇÜKOĞLU (2020) s.79

⁷³ Uzaktan çalışma sistemine dâhil edilen çalışanların araçlarını sattığı veya sigorta şirketleri ile daha düşük primli trafik ve kasko poliçeleri üzerinde anlaşma sağladıkları yönünde bkz. GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS. (2021) *The Business Case For Remote Work For Employers, Employees, Environment and Society*. s.25

engellilerin ve kırsal alanlarda yaşayanların bu çalışma biçimi ile çalışma hayatına kazandırılması sağlanmaktadır⁷⁴.

Bunun yanında, uzaktan çalışanın bir bilgisayar, bir fincan sıcak kahve ile evde ve sıkıcı giysilerden uzak biçimde çalışması, çalışmayı istediği zaman diliminde gerçekleştirebilmesi bir başka önemli avantajdır⁷⁵. Gerçekten, uzaktan çalışma ile işçi, kendi istek ve gereksinimlerine göre çalışma yeri, çalışma sürelerini belirleyebilme olanağına erişebilecektir⁷⁶.

Öte yandan, klasik işyerinde, çalışanın çalışmasını kesen daha çok etken bulunmakta, çalışanın motivasyonu ve verimliliği olumsuz yönde etkilenmektedir⁷⁷. Toplantılara gidip gelirken harcanan, iş arkadaşları ile geçirilen süreler gün içerisinde ciddi anlamda zaman kaybına neden olmaktadır. Buna karşın yapılan araştırmalarda, uzaktan çalışmalarda çalışmaları bölen, enerjiyi düşüren etkenlerin daha az olduğu ve çalışanların verimliliğinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır⁷⁸. Amerika’da 20.000’i aşkın çalışan ile the Energy Project ve Harvard Business Review tarafından yapılan bir anket çalışmasında, klasik işyerinde çalışanların sadece %18’inin mesai saatleri içerisinde yaratıcı ve stratejik düşünmeye fırsat bulabildikleri sonucuna ulaşılmıştır⁷⁹.

Günümüz iş hayatının en büyük sorunlarından olan mobbing (işyerinde psikolojik taciz), geleneksel anlamda işyerinde çalışanlar bakımından çalışanların performansını düşürmekte, onları işlerini yapmakta isteksizliğe sürüklemektedir⁸⁰. Oysa uzaktan çalışmayı düşündüğümüzde, çalışan işi kendi evinde ya da kendi seçtiği başka bir yerde, konfor alanı içerisinde, ailesi ve sevdiği insanlar ile birlikte, psikolojik tacize maruz kalmadan ifa edebilecektir⁸¹.

Yapılan araştırmalarda, çalışanların uzaktan çalışmaya geçişlere olumlu yanıt verme oranlarının yüksek olduğu⁸², uzaktan çalışma şeklinden de memnun oldukları ortaya

⁷⁴ TOKOL, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?. *İŞ, GÜÇ, E-Dergi*, 5(1), No 18. s.1.

⁷⁵ AYDIN (2008) s. 357.

⁷⁶ KANDEMİR (2011) s.34.

⁷⁷ AYDIN (2008). s.357 ve GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS. (2021), s. 9.

⁷⁸ GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS (2021), s. 9.

⁷⁹ SCHWARTZ, T. ve PORATH, C. (30.05.2014). Why You Hate Work. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2014/06/01/opinion/sunday/why-you-hate-work.html>

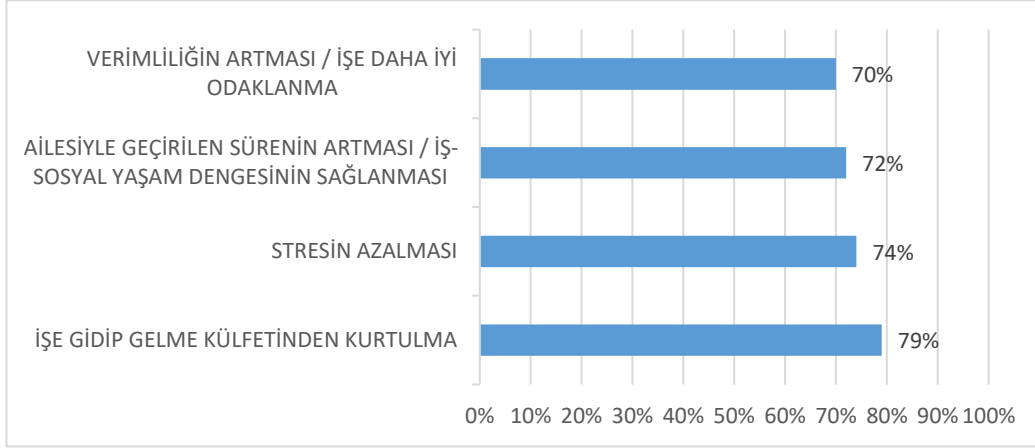
⁸⁰ ABBAS (2016) s.2034

⁸¹ ABBAS (2016) s. 2034

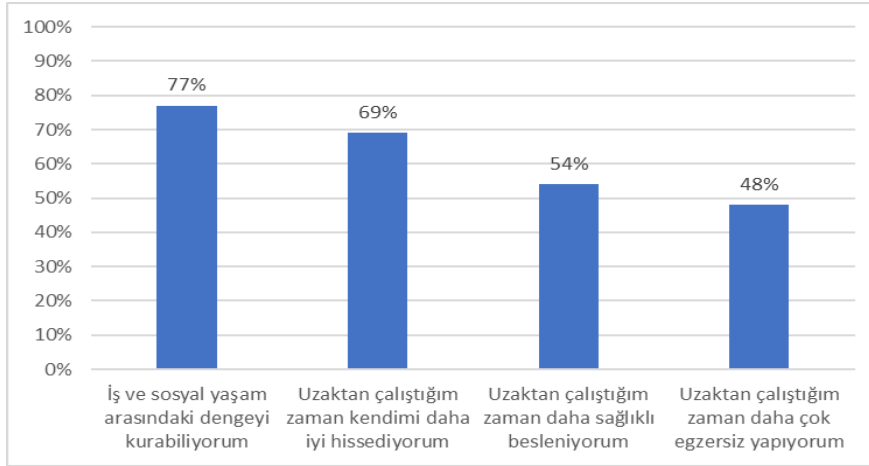
⁸² AYDIN (2008) s.357

konulmaktadır⁸³. Son dönemde Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmaya göre, pandemi döneminde uzaktan çalışma yapan işçilerin %82'si, pandemi tehlikesi ortadan kalktıktan sonra da en azından haftanın belirli günlerinde evden çalışmaya devam etmek istediklerini söylemiştir⁸⁴.

Tablo 1.1. Çalışanların uzaktan çalışma biçimini tercih etme nedenleri



Tablo 1.2. Çalışanların uzaktan çalışmadan elde ettikleri yararlar



Tablo 1 ve 2: Own Labs, Global Workplace Analytics (GWA) ile yaptığı ortak çalışmada, Amerika Birleşik Devletleri'nde 21 ve 65 yaş arası, 10 ve daha çok işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilen 2.025 tam zamanlı çalışan ile yaptığı anket çalışması sonunda elde edilen verileri yansıtmaktadır. Söz konusu anket verileri, Haziran-Temmuz 2020

⁸³ KANDEMİR (2011). s.34.

⁸⁴ Global Work From Home Experience Survey, Global Workplace Analytics & Iometrics, July 2020.

aylarında elde edilmiştir. (Kaynak: OWL Labs, Global Workplace Analytics, (2020) State of Remote Work Covid Edition Report)

Öte yandan, uzaktan çalışma sisteminde, çalışanın çalışma saatleri belirli olmadığından, çalışanın iş için ayırdığı zaman artmakta, çalışması ile sosyal yaşamı arasındaki sınır belirsizleşmektedir⁸⁵.

Uzaktan çalışan işçi, çalışma arkadaşlarından uzak kalmakta ve tecrit edilmiş olma duygusu ile yüzleşebilmektedir⁸⁶. Gerçekten, çalışmak ekonomik olduğu kadar sosyal bir olgudur. Kendi kendine evinde ya da bilgisayar başında çalışan kimse giderek anti-sosyal hale gelmektedir⁸⁷. Ayrıca çalışanların, çalışma arkadaşları ile iletişimi zayıflamakta, onlarla fikir alışverişinde bulunma olanakları azalmakta, kariyer gelişimleri olumsuz etkilenmekte ve örgüte bağlılıkları, işyerine aidiyet duyguları azalmaktadır.

Bir başka sorun ise, uzaktan çalışmanın bir iş hukukundan kaçış aracı olarak kullanılabilmesi olasılığıdır⁸⁸. Uzaktan çalışanların yer bakımından geleneksel işyeri dışında kalmaları ile birlikte, işletmelerin bilerek veya bilmeyerek çalışma ilişkisini iş hukukunun kapsamı dışında tutma eğilimlerinde buldukları gözlemlenmiştir⁸⁹. Bu durum, çalışanların iş hukukunun işçiyi koruyucu normlarından yoksun bırakılmasına, işverenlerin ise sosyal güvenlik ve vergi yükümlülüklerinden kurtulmalarına neden olabilmektedir.

Uzaktan çalışma sistemlerinde, çalışanlar mekânsal anlamda tek bir işyerinde çalışmadığından, çalışanların kolektif çıkar birliğinin sağlanması zorlaşmakta, işçi sendikaları üye kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır⁹⁰.

Tüm bunların yanı sıra, örneğin, evde çalışma halinde, evde özel bir çalışma alanı gerekirken, telefon, aydınlatma, ısınma gibi evin aylık sabit giderlerinde bir artış ve ev eşyalarının yıpranma payı giderleri söz konusu olmaktadır⁹¹.

1.3.2 İşverenler bakımından

⁸⁵ TOKOL (2003) s.2

⁸⁶ EYRENCİ (1991). s.204

⁸⁷ AYDIN (2008) s.358.

⁸⁸ ALP (2011) s. 801.

⁸⁹ EYRENCİ (1991) s.203

⁹⁰ EYRENCİ (1991) s. 204.

⁹¹ KANDEMİR (2011) s. 35 ve TOKOL (2003) s.2.

Bilgi çağında, bir işletmede verim ve performansın üretilen ürün ya da cihaz sayısıyla ölçüldüğü yaklaşım güncelliğini yitirmiş, makina veya kas gücü yerine aklın değeri yarattığı algısı gelişmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte işverenlerin temel hedefi makinaların cihaz üretimlerinin kesintiye uğramadan devamını sağlamak iken, bugün çalışanların verimini arttırmaları, başarıya ulaşmaları önündeki engelleri kaldırmaları işverenlerin temel odağını teşkil etmektedir. Bu kapsamda, işveren tarafından çalışma alanındaki dikkat dağıtıcı etkenlerin azaltılması, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarının iyileştirilmesi, yakınları, sevdikleri, maddi durumları hakkında endişelerinin ortadan kaldırılması, çalışılan ortamın çok sıcak ya da çok soğuk olmasının engellenmesi, çalışanların konforunun sağlanması, tecrit edilmiş ya da değersiz hissetmelerinin engellenmesi, etkisiz ya da çok kısıtlayıcı işyeri süreç ve uygulamalarının ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır⁹². Uzaktan çalışma, çalışanların başarıya ulaşmalarının önündeki engelleri kaldırmalarına yardımcı olabilecek, verimlerini arttırmalarını sağlayabilecek bir çalışma biçimidir.

Uzaktan çalışma biçimleri, işverenler açısından genel giderlerde tasarruf yapılmasını sağlamaktadır⁹³. Bu yolla işveren, işletmenin ısıtma ve aydınlatma giderlerinden, kirasından, demirbaş eşya masraflarından, elektrik ve su giderlerinden tasarruf edebilmektedir. Gerçekten, 11.000 çalışanını tele çalışma uygulamasına dâhil eden Birleşik Krallık merkezli BT Group firması, bir yılda 60 milyon İngiliz Sterlini tasarrufta bulunduğunu açıklamıştır⁹⁴.

Uzaktan çalışma ile işçi, dünyanın dört bir yanından iş görme edimini mekândan bağımsız olarak yerine getirebileceğinden, işverenin çok geniş bir işçi havuzundan seçim yapabilmesi mümkün hale gelmekte, ucuz işgücünden faydalanma olanağı artmaktadır⁹⁵. Ayrıca, nitelikli işgücünün yerleşim yerlerinin işyerinden uzak olması ya da işyerinin taşınması halinde bile, işletme için değerli ve yüksek katma değer sağlayan çalışanların istihdamının sağlanabilmektedir⁹⁶.

Bunun yanı sıra, uzaktan çalışma uygulamaları sayesinde, işçinin işe geç gelmesi, devamsızlık yapması gibi sorunlar da ortadan kalkmaktadır⁹⁷. İşçilerin çoğunlukla kişisel ve ailevi sorunlar, stres nedeniyle ve kimi zaman da işten bunaldıkları için devamsızlık yaptıkları saptanmıştır. Yapılan araştırmalara göre, uzaktan çalışma yapan işçilerin aşağıda

⁹² GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS (2021) s. 8

⁹³ EYRENCİ (1991) s. 202

⁹⁴ GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS (2021) s. 12

⁹⁵ AYDIN (2008) s. 359-360

⁹⁶ KANDEMİR (2011) s. 36

⁹⁷ KANDEMİR (2011) s.36

açıklanan nedenlerle geleneksel anlamda işyerine gidip gelen işçilerden 26% ile 88% oranları arasında daha az devamsızlık yapmaktadır:

- Çalışanın bulaşıcı hastalık geçiren işçilerle daha az temas ettiği,
- İşyerinde maruz kalabileceği iş kazası riskinin bertaraf edildiği,
- İşyerine gidebilecek kadar iyi hissetmediği günlerde çalışanın evde çalışma yapabildiği,
- Doğum yaptıktan ya da bir sağlık sorunu geçirip iyileştikten sonra evde çalışma sistemi ile daha çabuk işbaşı yapabildiği,
- Tüm gün izin almasına gerek kalmadan kişisel randevularına gün içerisinde vakit ayırabildiği,
- Dinlenmek için daha az izne ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir⁹⁸.

Uzaktan çalışmanın getirdiği sakıncalar ise, uzaktan çalışma yapan çalışanları doğrudan kontrol ve gözetim olanağından işverenin yoksun kalması⁹⁹; çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasındaki zorluklar; uzaktan çalışmaya geçişte sağlanması gereken altyapının gerektirdiği masraflar; uzaktan çalışma ile ortaya çıkan şirkete ait verilerin korunması ve güvenliğinin sağlanmasındaki güçlükler¹⁰⁰ olabilir.

1.3.3 Kamu bakımından

Uzaktan çalışmanın, trafik / otopark sorunlarını azalttığı, ulaşım için harcanan enerji kaynaklarında tasarruf sağladığı ve trafikten kaynaklanan çevre kirliliğinin azalmasına yardımcı olduğu ifade edilmelidir¹⁰¹. Gerçekten, COVID-19 pandemisinin başladığı 2020 yılının Mart ayı ile Haziran ayı başına kadar, Amerika Birleşik Devletleri'nde yakıt tüketiminin, bir önceki yılın aynı dönemine göre %30 oranında azalış ve aynı dönemde enerji tüketiminde de %7 oranında bir düşüş saptanmıştır. Bu verileri dikkate alan araştırmacılar, Amerika'daki günlük karbon salınımının %15 oranında azalacağını tahmin etmiştir¹⁰².

⁹⁸ GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS (2021), s. 13.

⁹⁹ KANDEMİR (2011) s.37

¹⁰⁰ AYDIN (2008) s. 360

¹⁰¹ KANDEMİR (2011) s. 37

¹⁰² GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS (2011) s.29

Öte yandan, uzaktan çalışma ile özellikle evde sorumlulukları çok olan, ailedeki çocuk ve yaşlıların bakımını üstlenen kadınların, engellilerin istihdamında fırsatların yaratılması gündeme gelmekte, bu durum devlete ciddi yarar sağlamaktadır¹⁰³.

Ayrıca, uzaktan çalışma, şehirlerden uzak, köylerde yaşayanlar için istihdam olanağı oluşturmakta, köylerden şehirlere göçün azalmasına katkı sağlamakta, bölgesel kalkınmayı olanaklı kılmaktadır. Öyle ki, Avrupa Birliği Komisyonu tarafından hazırlanan bir raporda, “uzaktan çalışmanın şehir ile kırsal kesim, şehir merkezi ve kenar bölgeler arasındaki ekonomik ve sosyal farklılıkları gidermede kullanılabileceği” belirtilmiştir¹⁰⁴.

Uzaktan çalışma ile bir kamusal alan faaliyeti olan çalışmanın, özel bir alanla sınırlanması söz konusu olacak, bu durum sokak, mahalle, çarşı gibi kavramların anlamını yitirmesine neden olabilecektir. Şüphesiz kamusal alandan dışlanmanın, sivil toplum, demokratikleşme ve vatandaşlık gibi değerler üzerinde de olumsuz etkisi olacaktır¹⁰⁵.

Son olarak, uzaktan çalışmanın denetlenmesinde güçlükler, sosyal güvenlik primlerinde yaşanabilecek kayıplar, çalışanların iş güvencesi hükümlerinden mahrum bırakılması kamu otoritesi için uzaktan çalışmanın sakıncaları arasında sayılmaktadır¹⁰⁶.

1.4 Uzaktan Çalışmanın Başlıca Türleri

Günümüzde, farklı ülkelerde “uzaktan çalışma” kavramını ifade etmek üzere farklı terimler kullanıldığı, bu terimler arasında belirgin olmayan farkların olduğu, bazı tanımların iç içe geçtiği ve hatta birbiri yerine kullanıldığı bilinmektedir. Bu durumun uzaktan çalışma uygulamalarının sayısal verilerle ölçülmesi ve uzaktan çalışma biçimine ilişkin ülkeler arası mukayese edilebilir verilere ulaşmayı güçleştirdiği ifade edilmektedir¹⁰⁷.

Uzaktan çalışma biçimleri, işçilerin iş görme edimlerini işyerinden farklı, kendi seçtikleri başka bir yerde yerine getirdikleri çalışma biçimi olarak tanımlanabilir. Örneğin işçinin, iş görme edimini yerine getirmeyi tercih ettiği yer kendi evi olabileceği gibi, ortak çalışma alanları, kafeler veya kütüphaneler de olabilecektir¹⁰⁸. İşçinin kendi evinde uzaktan çalışma yapmayı tercih etmesi halinde uzaktan çalışma, evde çalışma, evde tele çalışma veya

¹⁰³ AYDIN (2008) s.361

¹⁰⁴ KANDEMİR (2011) s.37

¹⁰⁵ KANDEMİR (2011) s. 37

¹⁰⁶ AYDIN (2008) s. 361

¹⁰⁷ ILO. (2020). *ILO technical note*, s.3

¹⁰⁸ ILO (2020) . *ILO technical note*, s.3

evde çalışmanın bir alt kategorisi olarak nitelendirilebilecek ev esaslı çalışma gibi kavramlarla iç içe geçmektedir¹⁰⁹.

Bu durum göz ardı edilmemekle birlikte, çalışmamızda öğretilen kabul edilen ayırım çerçevesinde uzaktan çalışmanın türleri, evde çalışma ve tele çalışma başlıkları altında incelenecektir.

1.4.1 Evde çalışmanın türleri

1.4.1.1 Geleneksel evde çalışma

Klasik anlamda evde çalışma biçimini temsil eden “geleneksel evde çalışma”, tarihsel bakımdan en eski atipik çalışma biçimidir¹¹⁰. Öyle ki, geçtiğimiz yüzyıla kadar üretimin büyük çoğunluğu evden yapılıyor, aileler kendi ihtiyaçlarını karşılamak ya da bir gelir kaynağı elde etmek amacıyla sözü edilen çalışma biçimini tercih ediyordu.

Geleneksel evde çalışma biçimi el emeği ve işçiliği gerektiren, özellikle tekstil ve konfeksiyon sektöründe, takı yapımında, örgü üretiminde, halı yapımında, deri endüstrisi gibi alanlarda kullanılmaktadır. Hatta tarım ve balıkçılık sektöründe de bazı faaliyetler evde çalışma sistemi ile yapılabilmektedir¹¹¹. Örneğin, tarım ürünlerinin ayıklanması, temizlenmesi, sınıflandırılması, paketlenmesi gibi işler evde çalışanlarca yapılabilmektedir. Evde çalışanların çalışmak için gerek duydukları alet ve teçhizat ise son derece sınırlıdır. Bunlar, dikiş makinası, makas, iğne ve iplik olarak sayılabilir¹¹².

Zaman içerisinde ekonomik yapıdaki değişim, evde çalışmanın hizmet sektöründe de uygulama alanı bulmasına neden olmuştur. 1940’lı ve 1950’li yıllarda, Amerika Birleşik Devletleri’nde posta yolu ile reklamcılık uygulamalarının (tanıtım broşürü, katalog gönderme gibi) hızla yaygınlaşması ile birlikte posta içeriklerine ilişkin yazı işlerinin çoğu evlerde yapılmaya başlanmış, 1980’li yıllarda ise sigorta şirketleri, sigorta tazminat talepleri süreçlerini evde çalışanları istihdam etmek suretiyle yürütmüştür¹¹³. Her ne kadar son dönemlerde Kuzey Amerika ve Avrupa’da geleneksel evde çalışma uygulamalarında azalma

¹⁰⁹ ILO (2020). *ILO technical note*, s.3

¹¹⁰ ABBAS (2016) s.2012.

¹¹¹ EYRENCİ ve BAKIRCI (2000) s. 27

¹¹² EYRENCİ ve BAKIRCI (2000) s.26

¹¹³ International Labour Organization (2020). *Policy Brief*, s.5

gözlemlenmekteyse de, bu çalışma biçimi yok olmamıştır, örneğin İtalya’da lüks moda endüstrisi evde çalışma biçimi ile ürün arz etmektedir¹¹⁴.

Söz konusu çalışma biçimi, dünyanın pek çok bölgesinde önemli bir iş gücü kaynağı oluşturmakta ve daha çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Zira, kadınların gündelik yaşamlarında yaptıkları işlerin bir kısmı evden çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Gerçekten, 1900’lü yılların başında, Fransa’da üç kadından birinin evde çalıştığı, tekstil ve konfeksiyon ürünü ya da başkaca tüketim malları ürettiği bilinmektedir¹¹⁵.

Geleneksel evde çalışma sisteminin belli başlı özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Geleneksel evde çalışmada, işçi, işin niteliği gereği parça başına ücret ile çalışmakta¹¹⁶;
- Geleneksel evde çalışma yapanlar, çalışma saatlerine serbestçe karar verebilmekte;
- Çalışanlar, işveren tarafından denetlenmemektedir¹¹⁷.

1.4.1.2 Evde tele çalışma

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve yaygın olarak kullanılması ile ortaya çıkan, üstlendiği işleri kişinin kendi evinde görmekte olduğu çalışma biçimi¹¹⁸ “evde tele çalışma”dır. İnternet bağlantıları, bilgisayarlar, tabletler, akıllı telefonlar dünyanın her yeri ile sesli ve görsel eş zamanlı iletişimi sağlayarak, evde çalışmayı olanaklı kılmaktadır.¹¹⁹

Evde tele çalışmada, çalışan işini evinde ve teknoloji yardımıyla yerine getirmektedir.

Geleneksel evde çalışma biçiminde daha çok el becerilerine dayalı, fazla nitelik gerektirmeyen işler yapılırken, evde tele çalışmada bilgi ve iletişim teknolojileri ile fikri emeğin yoğun olarak kullanılmasını gerektiren işler söz konusudur. Özellikle, mimarlar, mühendisler, tercümanlar, sekreterler, reklamcılar, yazılımcılar, bilgisayar programcıları, iş danışmanları, bankacılar, satış elemanları, çağrı merkezi çalışanları, sigortacılar, eğitim ve hukuk gibi alanlarda çalışanlar için evde tele çalışma sisteminin uygulanması mümkün olabilmektedir.

¹¹⁴ International Labour Organization (2020). *Policy Brief*, s.5

¹¹⁵ International Labour Organization (2020). *Policy Brief*, s.5

¹¹⁶ CİVAN (2010) s.537

¹¹⁷ KOYUNCU, A.G. (2006) Enformel sektörde kadın emeği: Evde çalışma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara, s. 55.

¹¹⁸ ALP (2011) s. 802

¹¹⁹ KANDEMİR (2011) s. 44

1.4.2 Tele çalışmanın türleri

Tele çalışma, işin yapıldığı yer açısından, işyeri ile çalışanın bağlantısına göre ve işin niteliği yönünden farklı farklı kategorilere ayrılarak sınıflandırılabilir. Öncelikle işin yapıldığı yer açısından tele çalışma türleri açıklanacaktır. İşin yapıldığı yer açısından tele çalışmanın dört türü bulunmaktadır. Bunlar; evde tele çalışma, tele merkez esaslı çalışma, gezici (mobil / nomadic) tele çalışma ve dönüşümlü (esnek) tele çalışmadır. İşyeri ile çalışanın bağlantısına göre ise tele çalışma çevrimiçi (online) ve çevrimdışı (offline) olarak sınıflandırılmaktadır. Son olarak yapılan işin türü ve niteliğine göre ürün sunumu esaslı ve hizmet sunumu esaslı tele çalışma türlerinin de bulunduğu söylenebilecektir.

1.4.2.1 İşin yapıldığı yer açısından tele çalışma türleri

1.4.2.1.1 Evde tele çalışma

Evde tele çalışma, yukarıda 1.4.1.2 başlığı altında incelenmiştir.

1.4.2.1.2 Tele merkez esaslı çalışma

Tele çalışma, hem klasik işyerinden hem de tele çalışanın evinden farklı, ancak ortak bir yerde işlerin görüldüğü çalışma biçimidir. Tele merkezler, işverenlerin işlerini kolaylaştırmak ve işgücünden en az maliyetle yararlanabilmek için bilgisayar ve iletişim olanakları ile donatılmış, genellikle çalışanların yerleşim yerlerine yakın yerlerde kurulan işyerleridir¹²⁰. Bu işyerleri, çalışanlar için işe gidip gelme zamanından tasarruf sağlamaktadır¹²¹. Bu çalışma biçimi ile, uzaktan çalışmanın sakıncaları arasında sayılan sosyal izolasyon, sosyal yaşam ile iş yaşamının iç içe geçmesi, evin sabit giderlerinde artış gibi sorunlar da ortadan kalkmaktadır¹²². Tele merkezlerin başarılı örnekleri İskandinav ülkeleri başta olmak üzere, Almanya, İrlanda, İskoçya, İngiltere, Fransa, Portekiz, İspanya ve Brezilya'da gözlemlenmiştir¹²³. Tele merkez esaslı çalışma çeşitli alt gruplarda incelenebilecektir.

- Lokal tele çalışma merkezleri (Komşu bürolar)

¹²⁰ SOYSAL (2006) s.149; ALP (2011) s.802

¹²¹ ALKAN MEŞHUR, F. (2006) *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planı Açısından İrdelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi) Selçuk Üniversitesi, Konya. s.29

¹²² ALKAN MEŞHUR (2006) s. 29; MYLTYKBAYEVA (2017) s. 51

¹²³ SOYSAL (2006) s.149

Lokal tele çalışma merkezleri ya da öteki adıyla komşu bürolar, çalışanların yerleşim yerlerine yakın yerlerde kurulan tele çalışma merkezleridir¹²⁴. Öğretide, lokal tele çalışma merkezleri kavramının nitelendirilmesinde tam bir görüş birliği yoktur¹²⁵. Öyle ki kimi yazarlar, bu kavramı farklı işletmelerce ortaklaşa kurulup işletilen ve birden çok firmanın çalışanlarının hizmet gördükleri yerler olarak tanımlamıştır¹²⁶. Buna karşın, bazı yazarlar ise, tele çalışanların mesleki amaçla oluşturdukları ortak büro olarak tanımlamıştır¹²⁷.

Bu çalışma biçiminde bilgi güvenliği konusu işverenler açısından bir endişe kaynağıdır; zira işverenler, çalışanlarının rakipleriyle aynı ortamda çalışmalarını nedeniyle şirkete ait ticari verilerin korunmasının ve gizliliğin sağlanmasının zor olacağını değerlendirmektedir¹²⁸.

- Çok amaçlı tele çalışma merkezleri

Genellikle şehrin dışında, banliyölerde kurulan çok amaçlı tele çalışma merkezleri, uydu tele çalışma merkezleri ve teleköyler biçiminde kurulabilir.

- Uydu tele çalışma merkezleri (Uydu bürolar)

Uydu tele çalışma merkezleri, işletmelerin merkezinden coğrafi olarak uzak bölgelerde kurulmaktadır¹²⁹. Bilgisayar sistemiyle sadece tek bir işletmeye bağlı bulunan ve o işletmenin aynı bölgedeki işçileri tarafından kullanılan tele çalışma merkezidir¹³⁰. Uydu tele çalışma merkezlerinin tercih edilme nedeni, işletme merkezlerinin kapasite darlığı ya da pazar veya müşteriye yakınlaşma düşüncesidir¹³¹. Söz konusu uydu çalışma merkezleri, işveren tarafından her türlü haberleşme araçları ve bilgisayarlar ve mobilyalar ile donatılmış çalışma yerleridir¹³². Uydu bürolar, merkez işletmenin bir şubesi gibi örgütlenmekte olduğundan geleneksel işyerlerindeki çalışma kültürünün devamlılığı sağlanmaktadır¹³³.

¹²⁴ EYRENCİ (1991) s.201; ALP (2011) s.802

¹²⁵ EYRENCİ (1991) s.201; ALP (2011) s.802

¹²⁶ EYRENCİ (1991) s.201; ALP (2011) s.802

¹²⁷ EYRENCİ (1991) s.201

¹²⁸ ÖLÇER (2004) s.147

¹²⁹ ALP (2011) s.802

¹³⁰ ÖLÇER (2004) s. 147

¹³¹ EYRENCİ (1991) s.201

¹³² ÖLÇER (2004) s.147

¹³³ EYRENCİ (1991) s.201; ÖLÇER (2004) s.147

Uygulamada daha çok yazım, veri girişi ya da müşterilerden gelen telefonlara yanıt verme gibi işlerin yürütümünde uydu tele çalışma modeline rastlandığı görülmektedir¹³⁴.

Uydu bürolar, aynı ülke içerisinde kurulabileceği gibi (homeshore telework) farklı ülkelerde hatta deniz aşırı (off-shore telework) merkezlerde de kurulabilir.

- **Tele köyler**

Tele köyler ise, çok amaçlı tele çalışma merkezlerinin kırsal bölgelerde kurulan bir şekli olarak nitelendirilmektedir. Bu çalışma biçimi, yerel istihdam sağlaması, kırsal toplumun sosyal entegrasyonunu artırması, yerel halka eğitim verme amacı taşıması ve bilgi teknolojisine erişimi sağlaması yararlarını beraberinde getirmektedir¹³⁵.

1.4.2.1.3 Gezici (mobil / nomadic) tele çalışma

Artık bilginin ağ ve bulutta (cloud) saklanabiliyor olması, işin dünyanın neredeyse her yerinden bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde akıllı telefon, tablet, dizüstü bilgisayar kullanmak suretiyle yapılabiliyor olması nedeniyle, çalışanın sabit bir çalışma yerinde kalması zorunluluğu ortadan kalkmıştır. Gezici / mobil tele çalışanlar arabadan, otelden, evlerinden, müşterilerin işyerlerinden ya da buldukları herhangi bir yerden iş görme edimlerini yerine getirebilmektedirler¹³⁶. Yani, gezici tele çalışanlar için işyeri, “her nerede gerekiyor ise orası”dır¹³⁷.

Genellikle, üst düzey yöneticiler, satış personelleri, eğitim uzmanları, teknik servis çalışanları, sigorta hasar uzmanları, avukatlık, tercümanlık gibi mesleklerde çalışanlarda bu şekilde tele çalışma biçimine rastlanmaktadır. Örneğin, gün içerisinde müşteri ziyareti gerçekleştiren satış temsilcileri, raporlarını ve günlük tahminlerini işyerine dönmeden işverene bildirebilmektedir¹³⁸. Uygulamada çoğunlukla gezici tele çalışmayı 20-35 yaş arası iş gücünün tercih ettiği bilinmektedir¹³⁹.

1.4.2.1.4 Dönüşümlü (esnek) tele çalışma

Dönüşümlü (esnek) tele çalışmada, işin yalnızca evden, tele merkezden ya da gezici olarak değil, işletme içinde bunların ikisinin ya da tümünün uygun bir şekilde birleştirilerek

¹³⁴ ALP (2011) s.803

¹³⁵ MYLTYKBAYEVA (2017) s. 54

¹³⁶ ÖLÇER (2004) s.147

¹³⁷ SOYSAL (2006) s.152

¹³⁸ TAN (2007) s.52; ALP (2011) s.803.

¹³⁹ MYLTYKBAYEVA (2017) s. 55

birlikte uygulanması söz konusudur¹⁴⁰. Örneğin, çalışanın haftanın iki günü işyerinde, üç günü evde çalışması veya günün belirli saatlerini tele merkezde kalan saatlerini müşteri ziyaretlerinde geçirmesi halinde dönüşümlü (esnek) çalışmanın varlığı kabul edilmelidir¹⁴¹. Dönüşümlü (esnek) tele çalışmada işin ne zaman ve nerede görüleceği ihtiyaçlara göre belirlenebilir¹⁴². Örneğin, işyerinde toplantıya katılma, sunum yapma, eğitime katılma amacıyla haftanın belirli günlerinde işyerinde bulunması, bu gibi faaliyetleri yok ise işyerine gelmemesi, işini evinden ya da tele çalışma merkezinden sürdürmesi kararlaştırılabilecektir.

ILO tarafından, 2020 yılında yayımlanan teknik raporda, işin evden yapılma sıklığına göre bir ayırım yapılmıştır. Şöyle ki, sıklıkla ve ağırlıklı olarak evden çalışma yapılıyor ise “ev esaslı tele çalışma” (“*home based telework*”), son dört hafta içerisinde haftanın en az bir günü evde tele çalışma yapılmışsa “düzenli evde çalışma” (“*regular telework from home*”) ve son dört hafta içerisinde ayda en az bir kez evde tele çalışma yapılmışsa “arızı evde tele çalışma”nın (“*occasional telework at home*”) yapıldığı söylenebilecektir¹⁴³.

Aynı raporda, tele çalışanların çalışma yaptıkları mekânların sayısı ve tele çalışmanın sıklığı bakımından bir ayırım yapılmış; son dört hafta içerisinde haftada en az iki kez, klasik işyerinden farklı iki ayrı mekânda çalışanlar “çok hareketli tele çalışanlar” (“*high-mobility teleworkers*”); son dört hafta içerisinde en az bir kez klasik işyerinden farklı tek bir mekânda tele çalışma yapanlar “az hareketli tele çalışanlar” (“*low-mobility teleworker*”) olarak ifade edilmiştir¹⁴⁴.

1.4.2.2 İşyeri ile çalışanın bağlantısı yönünden tele çalışma türleri

Tele çalışma, ana işyeri ile çalışanın bağlantısı yönünden çevrimiçi (online) ve çevrimdışı (offline) olarak gerçekleştirilebilir.

1.4.2.2.1 Çevrimiçi (online) tele çalışma

Tele çalışan, iş görme edimini nerede gerçekleştirirse gerçekleştirsin işyeri ile bağlantısı çevrimiçi yani online ise yani çalışan internet ya da ağ olanakları ile sürekli

¹⁴⁰ TAN (2007) s.53; ALP (2011) s.804; İtalyan hukukunda dönüşümlü tele çalışmayı ifade etmek üzere “akıllı çalışma” (smart working) kavramı kullanılmaktadır. Bu çalışma biçiminde işçi, hem evinde hem ofiste çalışmaktadır. Detaylı bilgi için bkz. OECD (2020). Exploring policy options on teleworking: Steering local economic and employment development in the time of remote work, *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, No. 2020/10, OECD Publishing, Paris. doi: 10.1787/5738b561 ,s. 9

¹⁴¹ ALP (2011) s.804

¹⁴² ALP (2011) s. 804

¹⁴³ ILO. (2020). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection s.7-8.

¹⁴⁴ ILO. (2020). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection s.8.

iletişim halinde ise bu çalışma türünün varlığından söz edilmektedir. Çeşitli zamanlarda çalışan ile işyeri arasındaki bağlantının kopması, iletişimin çevrimiçi (online) olma özelliğini etkilemeyecektir¹⁴⁵. İşverenin tele çalışan üzerindeki denetimi, çevrimdışı (offline) tele çalışmaya kıyasla daha fazladır¹⁴⁶. Bu tele çalışma biçiminde işçi-işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin varlığının kabulü daha kolay olacaktır.

1.4.2.2 Çevrimdışı (offline) tele çalışma

Tele çalışan, işyeri ile sürekli bağlantı içerisinde değil ise çevrimdışı (offline) tele çalışmadan söz edilmektedir. İşveren tarafından işçinin doğrudan denetlenme imkanı çevrimiçi (online) çalışmaya göre zayıflasa da, bağlantının sürekli olmayıp gerek oldukça kurulması taraflar arasındaki hukuki ilişkinin niteliğini değiştirmeyecektir¹⁴⁷.

1.4.2.3 Yapılan işin niteliği yönünden tele çalışma türleri

Tele çalışmayı, yapılan işin ya da sunulan iktisadi değer niteliği yönünden ikiye ayırarak incelemek mümkündür:

1.4.2.3.1 Ürün sunumu esaslı tele çalışma

Tele çalışanlar, bu çalışma türünde ürün sunarlar. Ürün sunumu esaslı tele çalışma yapanlar, satış ve pazarlama personelleridir. Söz konusu çalışanların verim ve performansları, hedeflenen başarılı arama sayıları, aramayı satışa dönüştürme oranları ve gelir hedeflerine ulaşıp ulaşmamalarına göre belirlenir¹⁴⁸.

1.4.2.3.2 Hizmet sunumu esaslı tele çalışma

Tele çalışanlar, bu çalışma türünde ise hizmet sunarlar. Geniş bir alana yayılmış makinelerin, cihazların bakım ve onarımından sorumlu teknik servis personeli hizmet sunumu esaslı tele çalışanlara örnektir. Evde yardıma ihtiyacı olan hastalara hizmet sunan sağlık görevlileri de bu kategoridedir. Sağlık görevlileri, sağlık merkezine gitmeden raporlarını bağlı buldukları merkeze ya da ilgili doktora bilgi ve iletişim araçları ile gönderirler. Gerekirse de hastayı tıp merkezine nakledebilirler¹⁴⁹.

¹⁴⁵ SOYSAL (2006) s.137

¹⁴⁶ TAN (2007) s.55

¹⁴⁷ ALP (2011) s.819

¹⁴⁸ ERDEM, Z. (1997) *Tele Çalışma* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul. s.107

¹⁴⁹ ERDEM (1997) s.108

İKİNCİ BÖLÜM

2. UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

2.1 Uluslararası Düzenlemeler

2.1.1 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi ve 184 no.lu Tavsiye Kararı

177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi ile 184 no.lu Tavsiye Kararı'nın kabul edildiği 20.06.1996 tarihinden önce, ILO'nun evde çalışmayı düzenleyen ve hatta “evde çalışma” ya da “evde çalışan” kavramlarını tanımlayan herhangi bir çalışma standardı bulunmamaktaydı. Bununla birlikte, ILO'nun evde çalışanları açıkça kapsam dâhiline alan ve evde çalışanlarla ilgili özellikli konuları düzenleyen başkaca standartları bulunmaktaydı. Örneğin, ILO'nun 26 no.lu 1928 tarihli Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi “evde yapılan işler” (home working trades) kavramına yer vermiş, yine ILO'nun 103 no.lu ve 1952 tarihli (Gözden Geçirilmiş) Anneliğin Korunması Sözleşmesi hükümlerinin “evde çalışan kadınlara” (woman wage earners working at home) da uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca, ILO'nun başkaca standartlarının da zımni olarak evde çalışanları kapsamına aldığı ve evde çalışanlarla ilgili düzenlemeler içerdiği bilinmektedir. Örneğin, ILO'nun temel haklara ilişkin sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunması, kötü şartlardaki çocuk işçiliğinin yasaklanması, ortadan kaldırılması; iş ve meslekte ayrımcılığı konu alan temel haklara ilişkin sekiz sözleşmesinde de böyledir¹⁵⁰.

Öte yandan, ILO'nun öteki çalışma standartlarının geniş bir uygulama alanı olduğundan, örneğin 155 no.lu ve 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme; 156 no.lu ve 1981 tarihli Aile Sorumlulukları Bulunan İşçiler Hakkında Sözleşme hükümleri, her türlü ekonomik faaliyet kollarında çalışan tüm işçilere uygulanacaktır. Buna karşın, birçok ILO sözleşmesi, bazı gruplardaki işçilerin, buna örnek

¹⁵⁰ International Labour Organization. (2021). s. 183

olarak evde çalışanların ilgili sözleşmenin kapsamından çıkarılabileceğine ilişkin hükümler (flexibility clauses) içermektedir¹⁵¹.

ILO, evde çalışanların durumunu değerlendirmek suretiyle farklı türdeki evde çalışmaları konu alan çalışmalara girişmiştir. Özellikle 1989-1990 yıllarında evde çalışma ve tele çalışma konularında iki ana rapor hazırlamıştır¹⁵². ILO, uzun yıllar boyunca yaptığı çalışmalar ve toplantılar sonunda 20.06.1996 tarihinde 177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi'ni ve 184 no.lu Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir. 177 no.lu sözleşme, 22.04.2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹⁵³. Söz konusu sözleşme, 2021 tarihi itibarıyla 10 ILO üyesi ülke tarafından onaylanmıştır. 177 no.lu sözleşmeyi onaylayan ülkeler sırasıyla şunlardır: Finlandiya, İrlanda, Arnavutluk, Hollanda, Arjantin, Bulgaristan, Bosna Hersek, Tacikistan, Belçika ve Kuzey Makedonya¹⁵⁴. Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir. 177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 no.lu Tavsiye Kararı, evde tele çalışmaya uygulanabilir nitelik taşıması ve geleneksel işyeri dışında yapılan çalışmalara temel ilkeler getiren ilk uluslararası belge olması bakımından önemlidir¹⁵⁵.

Bu başlık altında 177 no.lu sözleşme ile 184 no.lu Tavsiye Kararı'nda yer alan belli başlı düzenlemelere değinmekle yetineceğiz, zira çalışmamızın devamında yeri geldikçe sözleşmedeki ilkelere detaylı olarak yer vereceğiz.

177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi'nin ilk maddesinde "evde çalışma"nın tanımı yapılmıştır. Evde çalışmanın tanımına "2.1.2."de yer verildiğinden, bu bölümde tekrar edilmeyecektir. 177 no.lu sözleşmenin 2.maddesinde sözleşmenin evde çalışanların tümüne uygulanacağı düzenlenmiştir.

177 no.lu Sözleşmenin 3.maddesi ile sözleşmeyi kabul eden her üye ülkenin, işçi, işveren kuruluşları ve varsa evde çalışanları örgütleyen kuruluşlara danışarak, evde çalışanların durumunu iyileştirmeyi amaçlayan ulusal bir politika belirlemesi, uygulamaya koyması, düzenli aralıklarla gözden geçirmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır¹⁵⁶.

¹⁵¹ ILO (2021) s.183

¹⁵² ILO (2021) s.183

¹⁵³ ILO (2021) s. 184

¹⁵⁴ ILO (2021) s. 184

¹⁵⁵ AYDINÖZ, s. 7

¹⁵⁶ EYRENCİ ve BAKIRCI (2000) s. 46; ABBAS (2016) s. 2020; bkz. Home Work Convention (No.177) art. 3: "Each Member which has ratified this Convention shall adopt, implement and periodically review a national policy on home work aimed at improving the situation of homeworkers, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations concerned with homeworkers and those of employers of homeworkers."

177 no.lu Sözleşmenin 4.maddesinde ise ulusal politikanın, evde çalışmaya özgü nitelikleri ve aynı koşullar ya da benzer türde çalışma yapılan bir işletmede uygulanan koşulları da dikkate alarak, evde çalışanlar ile öteki çalışanlar arasında mümkün olduğunca muamele eşitliği sağlamayı teşvik etmek zorunda olduğu düzenlenmiştir.

Çalışma istatistikleri, ulusal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasında önemli bir rol oynadığından, sözleşmenin 6.maddesinde, “*çalışma istatistiklerinin mümkün olduğu ölçüde evde çalışanları da kapsayacak biçimde düzenlenmesi için gerekli önlemlerin alınması gerektiği*” hüküm altına alınmış olup tavsiye kararında ise cinsiyete dayalı verilerin, evde çalışmanın kapsamı, özellikleri konusunda bilgilerin toplanması, güncel tutulması ve yayımlanması gerektiği düzenlenmiştir¹⁵⁷.

177 no.lu sözleşmenin 7.maddesinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal hukuk düzenlemelerinin, evde çalışmaya özgü nitelikler dikkate alınarak bu çalışma biçimi için de uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi'nin mümkün olduğunca çok sayıda üye ülke tarafından kabul edilmesini sağlamak amacıyla kapsamı geniş tutulmuş, sadece genel birtakım ilkeler belirlenmek suretiyle üye ülkelere kendi kurallarını belirleyebilmeleri için serbesti tanınmıştır. Bunun yanında, 184 no.lu Tavsiye Kararı, 177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi'nin uygulamasını kolaylaştırmayı hedeflemekte ve sözleşmenin düzenlemediği konularda evde çalışanlara koruma sağlayacak ayrıntılı düzenlemeler içermektedir¹⁵⁸. Öyle ki, Tavsiye Kararı'nda, evde çalışanlar bakımından asgari bir ücretin belirlenmesi, çalışma, dinlenme süreleri, sosyal güvenlik, analığın korunması, örgütlenme ve toplu pazarlık yapma hakkı vb. konularda düzenlemeler getirilmiştir¹⁵⁹.

2.1.2 Avrupa Birliği'nin 16.7.2002 tarihli Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması

2000'li yılların başlarında, Avrupa Birliği'nin sürdürülebilir gelişme politikası doğrultusunda tele çalışma ve yeni teknolojilerin önemli rol oynayacağı

¹⁵⁷ EYRENCİ ve BAKIRCI (2000) s. 46; ILO (2021) s. 188

¹⁵⁸ EYRENCİ ve BAKIRCI (2000) s. 46; ILO (2021) s. 186

¹⁵⁹ EYRENCİ ve BAKIRCI (2000) s. 47; ABBAS (2006) s.2021

değerlendirilmiştir¹⁶⁰. Sendikal kuruluşların katılımıyla tele çalışmayla ilgili sektörel gelişmeler gözlenmiştir¹⁶¹.

Tele çalışmayla ilgili olarak Avrupa Birliği sosyal ortaklık yapısı içinde birlik çapında sektörel düzeyde yapılan iki anlaşma büyük önem arz etmektedir¹⁶². Bunlardan ilki, 7 Şubat 2001 tarihinde telekomünikasyon sektöründe yapılan çerçeve anlaşmadır. Öteki ise 26 Nisan 2001 tarihinde, Avrupa ticaret sektöründe, işçi ve işveren örgütleri Euro Commerce ve Uni - Europa Commerce arasında yapılan Ticarete Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Sözleşmesi isimli çerçeve anlaşmadır¹⁶³. İlgili sözleşmenin kapsamı, yalnızca iş sözleşmesi ile çalışan işçilerle sınırlı tutulmuş, bağımsız tele çalışanlar kapsama dâhil edilmemiştir¹⁶⁴. Ayrıca, tele çalışmanın belli koşullarda ve dönemlerde çalışma ilişkileri için iyi çözümler sunduğu belirtilmiştir¹⁶⁵.

İstihdam ilişkilerini modernleştirme ve iyileştirme konusundaki istişaresinde, Avrupa Komisyonu, Avrupa sosyal ortaklarını tele çalışma konusunda müzakerelere başlamaya davet etmiştir¹⁶⁶. Bu kapsamda, Avrupa sosyal ortakları Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (The European Trade Union Confederation (ETUC)), Avrupa Sanayi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonu (The Union of Industrial and Employers' Confederations of the European Communities (UNICE)), Avrupa Esnaf ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (The European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UAPME)), Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (The European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP)) arasında yapılan görüşmeler sonrasında, 16.07.2002 tarihli Avrupa Birliği'nin "Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması", Roma Anlaşması'nın 139. maddesinin 2. fıkrası çerçevesindeki usule uygun şekilde hazırlanmış ve kabul edilmiştir¹⁶⁷. Çerçeve Anlaşma, Avrupa düzeyinde sosyal ortakların tele çalışmaya ilişkin üzerinde anlaşma sağladığı ilke ve kuralları düzenlemesi, Avrupa Birliği'ne üye devletlerde tele çalışma

¹⁶⁰ KANDEMİR (2011) s. 51

¹⁶¹ AYDIN (2008) s. 362

¹⁶² TOKOL (2003) s.3; KANDEMİR (2011) s. 51

¹⁶³ TOKOL (2003) s.3; AYDIN (2008) s. 362; KANDEMİR (2011) s. 51, 52

¹⁶⁴ AYDIN (2008) s. 362

¹⁶⁵ AYDIN (2008) s.362

¹⁶⁶ KANDEMİR (2011) s. 52

¹⁶⁷ ALP (2011) s. 824; KANDEMİR (2011) s. 52

hakkında yapılan yasalara ve toplu iş sözleşmelerine temel oluşturması bakımından önem taşımaktadır¹⁶⁸.

Çerçeve Anlaşma ile Avrupa Birliği'nin Lizbon Stratejisi'nde benimsediği bilgi temelli ekonomi ve topluma geçiş ilkesine katkı sağlanması hedeflenmiştir¹⁶⁹. Anlaşmaya göre, tele çalışma çok hızlı gelişen ve çok geniş yelpazedeki uygulamaları kapsamaktadır. Bu nedenle, sosyal ortaklar, tele çalışma tanımını geniş tutarak birçok tele çalışma türünü kapsama almayı hedeflemişlerdir¹⁷⁰. Sosyal ortaklar, tele çalışmanın, özel sektör ve kamu sektörü için iş organizasyonunun modernleşmesini; işçiler için ise iş ve sosyal yaşam dengesinin kurulmasında ve iş görme edimlerini yerine getirilmelerinde kendilerine büyük bir özerklik sağlayan bir çalışma biçimi olduğu görüşündedir¹⁷¹. Avrupa'nın, engellilerin istihdam şansını artıracak, esneklik ve güvenceyi bir arada sağlayacak, işlerin kalitesini artıracak şekilde bu yeni çalışma biçimini teşvik etmesi gerektiği, söz konusu çalışma biçiminin yaygınlaşmasının bilgi toplumunun gelişimine ciddi yarar sağlayacağı değerlendirilmiştir¹⁷². Ayrıca, Çerçeve Anlaşma'nın, Avrupa düzeyinde tele çalışma uygulamasının ana hatlarını belirleme amacı taşıdığı, her bir imzacı üye devletin ulusal usul ve uygulamalarına uygun şekilde devreye alınabilmesine olanak tanındığı ifade edilmiştir. Öyle ki, bazı Avrupa Birliği üye ülkeleri Çerçeve Anlaşma'nın uygulamasını toplu iş sözleşmeleri yoluyla (örneğin Danimarka ve Fransa), bazı üye ülkeler (örneğin, Malta, Polonya, Portekiz) ise yasa çıkarmak yoluyla gerçekleştirmiştir¹⁷³. Ayrıca imzacı sosyal ortaklar tarafından, ortakların Avrupa Birliği aday ülkelerdeki üye kuruluşları da tele çalışma biçimini düzenlemeye ve uygulamaya davet edilmiştir¹⁷⁴. Çerçeve Anlaşma, Avrupa Birliği müktesebatı olmayıp, üye devletlere bu anlaşmaya doğrudan uyum sağlama yükümlülüğü getirmemektedir¹⁷⁵. Çerçeve Anlaşma'nın uygulanmasının, anlaşma kapsamına giren çalışanların sahip oldukları genel güvencelerde zayıflamaya sebep olacak bir neden teşkil etmediği, bunun yanında küçük ve orta boyutlu işletmelere gereksiz külfetler getirmesinden kaçınılması gerektiği belirtilmiştir¹⁷⁶.

¹⁶⁸ AYDINÖZ (2014) s.7

¹⁶⁹ AYDIN (2008) s. 363; bkz. Framework Agreement on Telework, art. 1

¹⁷⁰ AYDIN (2008) s. 363; bkz. Framework Agreement on Telework, art. 1

¹⁷¹ AYDIN (2008) s. 363; bkz. Framework Agreement on Telework, art. 1

¹⁷² ALP (2011) s. 824; bkz. Framework Agreement on Telework, art. 1

¹⁷³ ILO (2021) s.190

¹⁷⁴ bkz. Framework Agreement on Telework, art. 1

¹⁷⁵ AYDINÖZ (2014) s.9

¹⁷⁶ AYDIN (2008) s.363; ALP (2011) s. 824; bkz. Framework Agreement on Telework art. 1

Çerçeve Anlaşma'nın Tanım ve Kapsam başlıklı 2.maddesinde tele çalışmanın tanımına yer verilmiş (bkz. "1.1.2."), tele çalışma yapanların tele çalışan olarak nitelendirildiği, sözleşmenin tele çalışanları kapsadığı ifade edilmiştir. Bu maddeden sonra, tele çalışma için geçerli olacak temel ilkeler şu şekilde düzenlenmiştir:

- Tele çalışmada ve tele çalışmaya geçişte gönüllülük esası (madde 3),
- Eşitlik ilkesi (madde 4),
- Verilerin korunması (madde 5),
- Tele çalışanın özel hayatının korunması (madde 6),
- İş araçları ve ekipmanları, masraflar ve sorumluluk (madde 7),
- İş sağlığı ve güvenliği (madde 8),
- İşin düzenlenmesi, çalışma süreleri (madde 9)
- Eğitim ve kariyer gelişim olanakları (madde 10),
- Toplu iş hukukundan doğan haklar (madde 11)¹⁷⁷.

Çalışmamızın devamında, yeri geldiğinde bu ilkelere detaylı olarak değinilecektir.

2.2 Bazı Yabancı Ülke Hukuklarında Uzaktan Çalışma

Bu bölümde, uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışma sistemlerinin bazı yabancı ülke hukuklarında nasıl düzenlendiği ele alınacaktır.

177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi'ni onaylayan on ILO üyesi ülkeden yalnızca ikisi, evde çalışmaya ilişkin ulusal bir politika kabul etmiştir. Bunlardan ilki Arjantin olup, Arjantin'de geleneksel ev çalışmasını düzenleyen özel bir yasa kabul edilmiştir¹⁷⁸. Hatta Buenos Aires İstinaf Mahkemesi yakın tarihli bir kararında (19 Mart 2019), evde çalışmaya ilişkin söz konusu özel yasanın yeterince kapsamlı olmadığını, yasada hüküm bulunmayan konularda, evde çalışanların İş Sözleşmesi Kanunu'nun kapsamında kaldığının kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹⁷⁹. Arjantin'de tele çalışmaya ilişkin bir yasanın kabul edilmesi için önemli çalışmalar yapılmıştır. Öyle ki, 2007 ve 2014 yılları arasında tele

¹⁷⁷ ALP (2011) s.825; bkz. Framework Agreement on Telework

¹⁷⁸ bkz. Act 12.713 of 1941 on Home Work, aktaran ILO (2021) s. 189, 223.

¹⁷⁹ ILO (2021) s. 189, 223.

çalışmaya ilişkin toplam yedi yasa taslağının hazırlandığı ve sunulduğu bilinmektedir¹⁸⁰. Söz konusu yasa taslaklarından hiçbiri yasalaşmamışsa da, COVID-19 pandemisi döneminde, Arjantin’de Tele Çalışma Yasası (Telework Act No. 27555) kabul edilmiş ve Ağustos 2020’de yayımlanarak devreye alınmıştır¹⁸¹.

177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi’ni onaylayan evde çalışmaya ilişkin ulusal yasal düzenlemelerin kabul edildiği öteki ülke Belçika’dır. 6 Aralık 1996 tarihinde İş Sözleşmeleri Yasası’nda (Labour Contracts Act) değişiklik yapılarak, evde çalışmaya ilişkin düzenlemeler yasa kapsamına alınmıştır¹⁸². Söz konusu yasal düzenlemenin, evde çalışmanın tüm türlerine ve dolayısıyla evde tele çalışmaya da uygulanabileceği belirtilmektedir¹⁸³. Öte yandan, Belçika’da, düzenli tele çalışma biçimine ilişkin hususlar ulusal düzeyde toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmişken¹⁸⁴, arazi tele çalışma biçimi ayrı bir yasa (Feasible and Manageable Labour Act) hüküm altına alınmıştır¹⁸⁵.

ILO Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi’ne göre, 177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi’ni onaylayan öteki ülkelerden birkaçı da evde çalışmaya ilişkin ulusal bir politika oluşturmak amacıyla sınırlı ölçüde çalışmalar yapmıştır¹⁸⁶. Birçok ülke örneğinde, ya iş yasasında, evde çalışanlara işyerinde çalışan öteki işçiler ile eşit muamele gösterileceğine ilişkin düzenlemeye yer verildiği ya da yasa ile salt evde çalışmaya ilişkin özellikli durumların hüküm altına alındığı saptanmış olup esasında Evde Çalışma Sözleşmesi her iki yaklaşıma birlikte yer verilmesini gerektirmektedir¹⁸⁷. Örneğin, COVID-19 pandemisinden önce her üç çalışandan birinin arazi olarak uzaktan çalışma yaptığı kaydedilen Finlandiya’da¹⁸⁸, evde çalışanlara öteki işçilerle eşit muamele gösterilmesinin zorunlu olduğuna ilişkin yasa hüküm bulunmaktaysa da, ILO Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi’ne göre salt bu yönde bir düzenlemeye yer verilmeyle yetinilmesi, 177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi’nin amacının fazlaca

¹⁸⁰ BOIAROV, S. (2019) Telework and its effects in Argentina, J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century An Evolutionary Perspective*, içinde (s.172-210). <https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcoll/9781789903744/9781789903744.00011.xml> , s. 194,195

¹⁸¹ ILO (2021) s. 189

¹⁸² ILO (2021) s. 189

¹⁸³ KANDEMİR (2011) s. 55

¹⁸⁴ bkz. 85 sayılı Ulusal Toplu İş Sözleşmesi (Collective Agreement no.85), aktaran ILO (2021) s.189, 223.

¹⁸⁵ ILO (2021) s. 189

¹⁸⁶ ILO (2021) s. 189

¹⁸⁷ ILO (2021) s. 189

¹⁸⁸ GSCHWIND, L. ve VARGAS, O. (2019) Telework and its effects in Europe, J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century An Evolutionary Perspective*, içinde (s.36- 75), <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.00007.xml> , s.41

basitleştirilmesi riskini beraberinde getirmektedir. Zira, sözleşmeyi kabul eden her üye ülkenin, evde çalışanların durumunu iyileştirmeyi amaçlayan ulusal bir politika belirlemesi, uygulamaya koyması ve düzenli aralıklarla gözden geçirmesi gerektiği yönündeki yükümlülüğünü düzenleyen 3.maddesi, doğrudan evde çalışanın istihdam ve çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelere odaklanmayı, bu düzenlemeleri hüküm altına almayı gerektirmektedir. Aynı eleştiri, evde çalışmaya ilişkin ulusal bir politika belirlememiş olan Hollanda hükümetine karşı ve İş Yasasında evde çalışanlar için eşit muamele düzenlemesinden başka bir düzenleme içermeyen Arnavutluk'a karşı da yöneltelebilmektedir¹⁸⁹.

İrlanda ise halihazırda tele çalışmaya ilişkin mevzuat üzerine çalışmakta olup ILO Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi, geleneksel evde çalışmanın düşük ücret karşılığında gündelik işlerin yapılmasını gerektiren işleri konu aldığı ve çalışma koşullarının nispeten kötü olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu çalışma biçimine ilişkin de özel yasaların kabul edilmesi gerektiği görüşündedir¹⁹⁰.

Cezayir İş Kanunu ise, evde çalışmanın ayrı hükümlerle düzenlenebileceğini kabul etmiş olup evde çalışmaya ilişkin 1997 yılında bir İdari Kararname (Executive Decree) çıkarılmıştır. Bu kararnamede, ücret ve sosyal güvenlik konuları başta olmak üzere evde çalışma biçimine ilişkin detaylı düzenlemeler yapılmıştır. Buna karşın, kararnamede, eşit muameleye ilişkin düzenlemeye yer verilmemiştir¹⁹¹.

Hindistan'da ise sigara sektörüne ilişkin, sektör düzeyinde evde çalışma yasal düzenlemeye konu edilmiştir¹⁹². COVID-19 pandemisi öncesinde de Hindistan'da, çok uluslu şirketlerden IBM, American Express ve bilgi teknolojileri sektöründe faaliyet gösteren Hindistanlı firmaların işletme düzeyinde tele çalışma uygulamalarına yer verdiği bilinmektedir¹⁹³.

Almanya'da ise 1951 yılında Evde Çalışma Kanunu (Home Work Act) yürürlüğe girmiş, evde çalışanlara ilişkin ücret, çalışma süreleri, izinler, iş sağlığı ve güvenliği gibi

¹⁸⁹ ILO (2021) s. 189

¹⁹⁰ ILO (2021) s. 190

¹⁹¹ ILO (2021) s. 190

¹⁹² DULAY YANGIN (2016). Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, s. 71; ILO (2021) s. 190

¹⁹³ NORONHA, E. ve D'CRUZ, P. (2019). Organization advantage: Experience of telework in India, J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century An Evolutionary Perspective*, içinde (s.256-285). <https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcoll/9781789903744/9781789903744.00013.xml> , s.277

koruyucu hükümler getirilmiştir¹⁹⁴. Ülkede tele çalışmayı düzenleyen özel bir yasal düzenleme ise mevcut değildir. Tele çalışma, Evde Çalışma Kanunu kapsamında değerlendirilmektedir¹⁹⁵. Ancak COVID-19 pandemisinden önce, Almanya’da çalışanlara tele çalışma yapma hakkının tanınmasına ve tele çalışmaya ilişkin yasa çıkarılmasına yönelik politik tartışmalar yapılmaktaydı. Öyle ki bir grup, çalışanın işyerinde bizzat bulunması gerektiği yönündeki süregelen geleneksel anlayışa karşı çalışanlara “tele çalışma” hakkının tanınması gerektiğini savunmuş, başka bir grup ise çalışanların iş ve özel hayat dengesinin sağlanması için tele çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler yapmak yerine esnek düzenlemelerin tercih edilmesinin daha yararlı olacağını değerlendirmiştir¹⁹⁶. Ancak, COVID-19 pandemisi sona erdikten sonra da tele çalışmanın gelişiminin devam edeceği öngörüldüğünden, Alman Çalışma Bakanı yakın gelecekte uzaktan çalışmaya ilişkin yasal düzenlemenin devreye alınmasına ilişkin niyetini açıklamıştır¹⁹⁷.

Fransız Hukuku’nda evde çalışmaya özgü ayrı bir yasal düzenleme mevcut değildir, evde çalışma Fransız İş Kodu’nda (Code du Travail) hüküm altına alınmıştır. Fransız İş Kodu’nda 2012 yılında yapılan bir değişiklikle tele çalışma uygulamasına yer verilmiş, evde tele çalışanlara evde çalışma ve tele çalışmaya ilişkin hükümlerin birlikte uygulanacağı düzenlenmiştir¹⁹⁸.

Kanunlarımıza kaynaklık eden İsviçre Hukuku’nda, evde çalışma, İsviçre Borçlar Kanunu’nun 351-354. maddeleri arasında düzenlenmiş; geleneksel evde çalışmaya ilişkin düzenlemelere ise İsviçre Federal Evde Çalışma Yasası’nda yer verilmiştir¹⁹⁹. İsviçre hukukunda tele çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, son dönemde tele çalışmaya ilişkin içtihatların gelişmeye başladığı izlenmektedir. COVID-19 pandemisinden önce, evde tele çalışma yapan, işverenin geleneksel işyerinde kendine ait çalışma alanı bulunmayan bir işçinin, kendi evinde iş görme edimini yerine getirmesinden kaynaklanan maliyetlerin (kira ücreti) işveren tarafından üstlenilmesi talebiyle 2019 yılında açtığı davada İsviçre Federal Yüksek Mahkemesi (the Swiss Federal Supreme Court) 23 Nisan 2020 tarihli kararı ile işin yürütülmesi için yapılan tüm masraflarının işverene ait

¹⁹⁴ ABBAS (2016) s.2023; DULAY YANGIN (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, s. 72

¹⁹⁵ KANDEMİR (2011) s. 56

¹⁹⁶ OECD (2020) s.10

¹⁹⁷ Coronavirus: Germany to draft new law amid rise in working from home (2020, 12 Eylül). *Deutsche Welle*, <https://www.dw.com/en/coronavirus-germany-to-draft-new-law-amid-rise-in-working-from-home/a-54905730>

¹⁹⁸ ABBAS (2016) s.2023; DULAY YANGIN (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, s. 77, 78

¹⁹⁹ ABBAS (2016) s.2024; DULAY YANGIN (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, s. 79

olması temel prensibine dayanarak, işçi lehine hüküm kurmuş ve işverenin tele çalışmadan kaynaklanan masrafların işverence üstlenilmesi gerektiğine karar vermiştir²⁰⁰.

Evde çalışanların, iş yasası kapsamında düzenlendiği ülkelere örnek olarak Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya ve Kolombiya gösterilebilir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, evde çalışanlara Adil İş Standartları Yasası (Fair Labor Standards Act) uygulanmaktadır. Söz konusu yasa uyarınca evde çalışanlar işçi statüsündedir ve bu yasanın işçilere sağladığı her türlü olanaktan evde çalışanlar da yararlanır²⁰¹.

Avustralya'da 2009 tarihli Adil İş Yasası (Fair Work Act) hükümlerinin, Tekstil, Giyim ve Ayakkabı Sektörü çalışanlarına da uygulanacağı, bu çalışanların da Adil İş Yasası bağlamında işçi statüsünde olduğunun kabul edileceği düzenlenmiştir²⁰². COVID-19 pandemisinde uzaktan çalışma oranlarının artması nedeniyle, işgücünün işverenin geleneksel işyerinde fiziksel olarak bulunmaması olgusu değerlendirilmiş, Avustralya'da mevcut iş yasalarında değişiklik yapılmasına karar verilmiştir. Örneğin, iş akdi fesih bildirimlerinin ancak yüz yüze yapılabileceği, elektronik iletişim kanalları ile fesih bildirimini yapılamayacağı yönünde yeni düzenleme yapılmıştır²⁰³.

Kolombiya'da ise, iş kanunlarındaki düzenlemelerin, tele çalışmaya ilişkin öteki düzenlemelerden çalışan lehine hükümler içermesi durumunda lehe hükümlerin tele çalışanlara uygulanacağı ifade edilmiştir²⁰⁴. 17 Mart 2020 tarihinde, Çalışma Bakanlığı, uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışmanın gelişmesi amacıyla 21 sayılı Sirküleri kabul etmiştir²⁰⁵.

COVID-19 pandemisi ile birlikte uzaktan çalışmaya ilişkin yasalama süreçlerine öncelik veren ülkelerden bir başkası Ekvador Cumhuriyeti'dir. Ekvador Cumhuriyeti'nde, 19 Haziran 2020 tarihinde yapılan düzenleme ile (Organic Humanitarian Act) tele çalışmaya

²⁰⁰ OECD (2020) s.10; T.C. Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü. (2020). Dış İlişkiler e-bülteni. https://ailevecalisma.gov.tr/media/51645/yurtdisi_ebulten_sayi32.pdf , s.20

²⁰¹ ABBAS (2016) s.2021; DULAY YANGIN (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, s. 80

²⁰² ILO (2021) s. 191

²⁰³ OECD (2020) s.21

²⁰⁴ ILO (2021) s. 191

²⁰⁵ OECD (2020) s.28

İş Kanunu hükümleri arasında yer verilmiştir²⁰⁶. Bolivya, Ukrayna ve Şili’de da tele çalışmayı ve uzaktan çalışmayı düzenleyen hükümler bu süreçte kabul edilmiştir^{207,208}.

2.3 Türk Hukukunda Uzaktan Çalışma

2.3.1 Uzaktan çalışmalara (evde çalışma ve tele çalışma) ilişkin ortak düzenlemeler

“İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14.maddesi “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilmiş ve 14.maddeye dört fıkra eklenmiştir. Tasarı, 8 Şubat 2016 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne gönderilmiş ve 6 Mayıs 2016 tarihinde kanunlaşarak 20 Mayıs 2016 tarihli 29717 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Bu yolla, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilmiş, 4. fıkrasından itibaren başlamak üzere maddeye aşağıda yer verilen dört yeni fıkra eklenmiştir:

“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.

Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek,

²⁰⁶ ILO (2021) s. 191

²⁰⁷ ILO (2021) s. 191

²⁰⁸ OECD (2020) s. 21, 38; Şili’de Mart 2020 tarihinde İş Yasası’nda yapılan reform ile uzaktan çalışma ve uzaktan çalışanların haklarına ilişkin kabul edilen yeni kurallar ile işçi ve işverenlerin anlaşması ile uzaktan çalışmaya geçiş yapılabileceği, işverenin uzaktan çalışmanı koruması yönündeki yükümlülükleri yasalaşmıştır.

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

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

İş Kanunu'nun 14.maddesinin 4. fıkrasında yer verilen uzaktan çalışma tanımı ile uzaktan çalışmanın hem “evde çalışma”yı hem de teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yapılan çalışmaları yani “tele çalışma”yı kapsayan bir üst kavram olarak düzenlenmiş olduğu görülmektedir²⁰⁹. İş Kanununun 14.maddesinin 4-7. fıkraları hem evde çalışma hem de tele çalışmaya, ortak hükümler olarak uygulanacaktır²¹⁰. Bununla birlikte, evde çalışmalara, söz konusu ortak hükümlerin yanında evde çalışmaya ilişkin ilk yasal düzenlemeyi teşkil eden Türk Borçlar Kanunu'nun “evde hizmet sözleşmesi”ni düzenleyen 461-469.maddesi hükümleri birlikte uygulanacaktır²¹¹. Öte yandan, Türk Borçlar Kanunu'nda tele çalışmaları düzenleyen özel hükümlere yer verilmemiştir²¹².

6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu madde 14 / fıkra 7'de, “uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar”ın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle açıklığa kavuşturulacağı düzenlenmiştir. Bu kapsamda 10 Mart 2021 tarih, 31419 sayılı Resmi Gazete'de Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yayımlanmış ve aynı tarihte yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin amacı, “uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işleri, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasını ve uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemek” olarak ifade edilmiştir (Yönetmelik madde 1).

2.3.2 Evde çalışmalara uygulanacak yasa

1 Temmuz 2012 tarihinde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte, “evde çalışma”, “Evde Hizmet Sözleşmesi” kenar başlığı altında 461. ve sonraki maddeleri ile düzenlenmiştir. Söz konusu maddeler, mehz İsviçre Borçlar Kanunu'nun

²⁰⁹ SÜZEK (2020) s. 267

²¹⁰ SÜZEK (2020) s.267

²¹¹ SÜZEK (2020) s.267; SENYEN-KAPLAN (2020) s. 105

²¹² SÜZEK (2020) s. 267

ilgili hükümleri göz önünde tutularak hazırlanmıştır²¹³. Türk Borçlar Kanunu madde 461’de evde hizmet sözleşmesinin tanımına yer verilmiştir; “*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.*” İlgili madde gerekçesinde, işçinin kendi evinde bizzat veya aile üyeleriyle birlikte, bir mağazaya çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlendiği durum evde hizmet sözleşmesine örnek olarak gösterilmiştir.

İş Kanununun 14. maddesinin 4. fıkrası ile evde çalışmanın, işçinin, işverenin iş organizasyonu kapsamında iş gördüğü bir ilişkisi olduğu açıkça hükme bağlanmış olup evde çalışanlar ile onları çalıştıranlar arasındaki ilişkinin iş akdine dayandığı, evde çalışanların işçi sayıldıkları; İş Kanunu’nun amacının ve kapsamının düzenlendiği 1. maddesi 2. fıkrasına göre, İş Kanunu’nun, “*4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın*” uygulanacağına ilişkin düzenleme bulunduğundan evde çalışanlara da İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır²¹⁴.

Evde çalışmalar İş Kanunu’nun 14. maddesindeki düzenlemeden başka Borçlar Kanunu’nda (madde 461- 469) özel olarak düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun 4. maddesindeki istisnaları arasında yer almayan “evde çalışma”ların Türk Borçlar Kanunu’nda da düzenlenmiş olması, evde çalışmalara İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına bir engel oluşturmayacaktır²¹⁵. Zira kanun koyucu, evde çalışanları Türk Borçlar Kanunu madde 461’de özel olarak düzenlemekle, bu işlerde çalışanları İş Kanunu dışına çıkarmayı amaçlamamış, söz konusu çalışma biçiminin kendine has özellikleri nedeniyle Türk Borçlar

²¹³ ABBAS (2016) s. 2015; DULAY YANGIN (2016) 6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, s. 154,155

²¹⁴ SÜZEK (2020) s. 269, 270

²¹⁵ SÜZEK (2020) s. 270; Uzaktan çalışmanın İş Kanunundaki yasal dayanağı olan 6715 sayılı Yasa’nın yürürlüğe girmesinden önce evde çalışmaya uygulanacak hükümlerin belirlenmesi öğretide tartışmalıydı, detaylı açıklamalar için bkz. DULAY YANGIN (2016) 6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, s. 160, 161; ayrıca İş Kanunundaki uzaktan çalışmaya ilişkin hükümlerin, el emeği yoğun işleri ifade eden 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 461 vd. maddelerinde düzenlenen Evde Hizmet Sözleşmesini dışlayarak, sadece tele çalışmayı kapsayacak şekilde değiştirilmesi gerektiğine ilişkin görüş için bkz. BAYCIK, G., DOĞAN, S., DULAY YANGIN, D. ve YAY, O. (2021). Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum*. 2021/3 (70). 1683- 1728, s.1687.

Kanunu'nda ayrıca bazı düzenlemelere tabi tutmuştur²¹⁶. Nitekim Yargıtay tarafından benimsenen görüş de bu doğrultudadır²¹⁷.

Evde çalışanlar ile ilgili İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde, Türk Borçlar Kanununda düzenlenen evde hizmet sözleşmesi hükümleri (madde 461 vd.), burada hüküm bulunmayan hallerde Türk Borçlar Kanunu madde 469 uyarınca Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen genel hizmet sözleşmesi hükümleri ve Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri uygulanacaktır^{218, 219}. İş Kanunu hükümleri ile Türk Borçlar Kanunu evde hizmet sözleşmesi hükümleri arasında aynı konuda farklı düzenleme söz konusu olduğunda (örneğin; sözleşmenin süresine ilişkin olarak İş Kanunu madde 11 ile Türk Borçlar Kanunu madde 468 /1 arasında ve ücretin ödenme zamanına ilişkin İş Kanunu madde 32 / 5 ile Türk Borçlar Kanunu madde 466 / 1 arasında olduğu gibi) hem sonraki hüküm hem de genel kanun içindeki özel kural niteliğinde olması nedeniyle İş Kanunu değil, Türk Borçlar Kanununda düzenlenen evde hizmet sözleşmesine ilişkin kurallar uygulanacaktır²²⁰.

İş Kanununun “İstisnalar” başlıklı 4. maddesi 1 - d hükmü uyarınca, “*bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde*” İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Her şeyden önce, bu tür işlerin istisna kapsamına girmesi için “evde yapılması” ve “el sanatları” niteliğinde olması gerekir. El sanatları, üzerinde el emeğinin yoğun olduğu, halı, kilim dokumacılık, kunduracılık, işlemecilik gibi

²¹⁶ SÜZEK (2020) s. 270, DULAY YANGIN (2016) 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, s. 157.

²¹⁷ bkz. Yargıtay 9. HD. 08.11.2016 tarih, 2016/24670 E. ve 2016/19553 K. sayılı ve 19.10.2015 tarih, 2015/22587 E. – 2015/28954 K. sayılı pazarlamacılık sözleşmesine ilişkin vermiş olduğu kararlarında; Kanun koyucunun bugüne kadar İş Kanunu kapsamında çalışan kişilerin (“pazarlamacı – evde hizmet sözleşmesi ile”) faaliyet biçiminin özelliğinden dolayı ayrıntılı hükümlere yer vermek istediğini, bunu da Borçlar Kanunu içinde yaptığının anlaşıldığını, söz konusu sözleşme türleri ile ilgili özel hükümler getirdiğini ifade etmiş olup bu durumun, bu sözleşmelerin İş Kanunu hükümleri kapsamında kalmadığı anlamına gelmeyeceğini hüküm altına almıştır. (www.sinerjimevzuat.com.tr)

²¹⁸ SÜZEK (2020) s. 270; Yargıtay 9. HD. 08.11.2016 tarih, 2016/24670 E. ve 2016/19553 K. sayılı ve 19.10.2015 tarih, 2015/22587 E. – 2015/28954 K. sayılı pazarlamacılık sözleşmesine ilişkin vermiş olduğu kararlarında da, İş Kanununda (evde hizmet sözleşmesi)ne ilişkin özel hükümler bulunmadığı ölçüde 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununun özel hükümleri öncelikle uygulanacağı, özel hükümlerin bulunmadığı takdirde önce İş Kanunu sonra ise Borçlar Kanununun genel hükümlerine başvurulacağı ifade edilmiştir.

²¹⁹ ALP, M. (2020). Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi. ALPAGUT, G. (Ed., *Pandemi Sürecinde İş Hukuku* (1.baskı) içinde (s. 103- 127) İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. s.104: Alp, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin özel hüküm niteliğinde olduğu ve uygun düşüğü ölçüde İş Kanunu kapsamındaki uzaktan çalışmalara da uygulanmasının düşünülebileceği görüşündedir.

²²⁰ SÜZEK (2020) s. 270, DULAY YANGIN (2016) 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, s. 160,161

faaliyetlerdir²²¹. “Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar hısımları” kavramının nasıl yorumlanması gerektiği ise öğretide tartışmalıdır. Bizim de katıldığımız görüşe göre bu düzenlemenin işçilik haklarını sınırlayıcı nitelikte olduğu bu nedenle dar yorumlanması, kan hısımları dışında kalan kayın hısımlarının madde kapsamına dâhil edilmemesi gerekmektedir²²².

²²¹ SÜZEK (2020) s. 215, SENYEN-KAPLAN (2020) s. 76

²²² DULAY YANGIN (2016) 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, s. 159; Aile üyeleri kavramının dar yorumlanmaması, evde çalışan bireylerle arasında hısımlık bağı bulunmayan ancak aynı çatı altında yaşayan kişilerin İş Kanunu madde 4 / 1-d hükmü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin aksi görüş için bkz. ABBAS (2016) s.2017 ve orada belirtilen yazarlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. UZAKTAN ÇALIŞMANIN HUKUKİ BOYUTU

3.1 Uzaktan Çalışmaya İlişkin İş Sözleşmesinin Şekil ve İçeriği

Uzaktan çalışma gibi geleneksel istihdam türlerinden farklı kendine özgü nitelikler taşıyan atipik istihdam modellerinin ortaya çıkması ile beraber, çalışma koşullarının yazılı olarak iş sözleşmesinde düzenlenmesi veya işçilerin uygulanacak çalışma koşulları hakkında bilgilendirilmesi daha da fazla önem taşımaktadır. Bu yolla işveren ile uzaktan çalışan arasındaki çalışma ilişkisinin belirsiz unsurları açıklığa kavuşturulmuş olacak ve ilişki daha şeffaf bir boyut kazanacaktır²²³. Şüphesiz çalışma ilişkisinin başında belirsiz unsurların çözüme kavuşturulması hem işçi hem de işveren lehine bir durumdur.

ILO'nun Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi'nde evde çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi için belirli bir şekil şartı getirilmemiştir. ILO'nun 184 no.lu Tavsiye Kararı'nın 5 (1).maddesine göre, evde çalışan, kendi istihdamının özel koşulları hakkında yazılı olarak ya da başka uygun bir şekilde ulusal yasa ve uygulamaya uygun şekilde bilgilendirilmelidir. Tavsiye kararının 5 (2).maddesine göre ise, bu bilgiler, işveren ve varsa aracının adı ve adresi, ücret oranı ya da skalası, ücretin hesaplanma yöntemi ve yapılacak işin türüdür.

Avrupa Birliği'nin 16.7.2002 tarihli Tele Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşması uyarınca da, iş ilişkisine ilişkin bir şekil şartı öngörülmemiş, işveren tarafından işçiye, iş sözleşmesinin esaslı unsurları ile bunlara ek olarak tele çalışma biçiminin gerektirdiği öteki bilgilerin işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerektiği düzenlenmiştir²²⁴. Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nda işverenin bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin açıklamalar, uzaktan çalışmaya geçiş bölümü altında (3.5.) detaylı açıklanacağından, bu bölümde söz konusu yükümlülüğe yalnızca değinmekle yetiniyoruz.

Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri için şekil şartı öngören yabancı ülke örnekleri evde çalışma ve tele çalışma başlıkları altında açıklanacak, Türk hukukunda konunun nasıl düzenlendiği anlatılacaktır.

²²³ KANDEMİR (2011) s.96

²²⁴ AYDINÖZ (2014) s.80.

3.1.1 Bazı yabancı ülke hukuklarında evde çalışma ve tele çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin şekil ve içeriği

3.1.1.1 Evde çalışma yönünden

Belçika, Bulgaristan ve Avustralya²²⁵ hukuklarında evde çalışan işçilerin işverenleri ile akdedecekleri iş sözleşmesinin yazılı olması ve sözü edilen sözleşmede çalışma koşullarının düzenlenmesi gerektiği kabul edilmiştir²²⁶. Söz konusu ülke hukuklarında, evde çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin açık ve kolay anlaşılır bir biçimde, evde çalışanın anlayabileceği dilde düzenlenmesinin zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca işverenlere, iş sözleşmesine ek olarak, evde çalışanlara, çalışanların haklarına ilişkin bilgileri içeren bilgilendirme yazısını sağlama zorunluluğu getirilmiştir.

Belçika İş Sözleşmeleri Yasası'na göre (Labour Contracts Act), evde çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinde çalışma koşullarına yer verilmemesi durumunda, evde çalışan, iş sözleşmesini tazminat ödeme yükümlülüğü altında olmaksızın derhal feshedebilecektir²²⁷.

Morityus²²⁸, Kuzey Makedonya²²⁹ ve Peru²³⁰ da evde çalışanlar ile işverenin evde çalışmaya yönelik yazılı iş sözleşmesi akdetmesini zorunlu kılmıştır.

Cezayir'de, işveren ve evde çalışan işçi tarafından akdedilecek yazılı sözleşmede, işçiye verilen işin tanımı ve miktarı, işin teslim edileceği tarih, ücret ve işçiye sağlanacak malzeme ve iş araçları listesinin yer alacağı düzenlenmiştir²³¹.

²²⁵ bkz. Textile, Clothing, Footwear and Associated Industries Award 2010, Cetvel (Schedule) F; evde çalışan işçiye sağlanması gereken bilgileri içeren liste Cetvel (Schedule) F'de gösterilmiştir. Yazılı sözleşmede çalışmanın tam zamanlı veya kısmi zamanlı olup olmadığının ve kısmi zamanlı ise haftalık çalışma süresinin yer alması gerektiği, yazılı sözleşmenin basit ve anlaşılır bir dilde kaleme alınması gerektiği ve evde çalışana sözleşmeyi imzalamasından önce incelemesi için makul bir süre tanınmak koşuluyla sözleşmenin teslim edilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

²²⁶ International Labour Organization. (2021), s.215

²²⁷ bkz. Labour Contracts Act, madde 119.4 ve madde 119.5, aktaran International Labour Organization. (2021), s.215, 234

²²⁸ bkz. Employment Rights (Working from Home) Regulations. 2019, madde 3 (4) ve 2. Cetvel (Schedule), aktaran International Labour Organization. (2021), s.215, 234

²²⁹ bkz. Labour Relations Act madde 50 (3), aktaran International Labour Organization. (2021), s.215, 234

²³⁰ bkz. Supreme Decree No. 003-97-TR, madde 91, aktaran International Labour Organization, (2021), s. 215, 234.

²³¹ bkz. Executive Decree No. 97-474, madde 5-6, aktaran International Labour Organization. (2021), s. 215 ve 234.

Meksika’da evde çalışan ile işveren arasında akdedilecek yazılı sözleşmenin hukuka uygun olup olmadığını denetlemesi amacıyla iş müfettişlerine teslim edilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır²³².

Tayland hukukuna göre ise, evde çalışmaya ilişkin sözleşme Tayca dilinde ve yazılı olarak yapılmalıdır²³³.

3.1.1.2 Tele çalışma yönünden

Şili’de tele çalışmaya ilişkin düzenlemenin iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesine ek bir protokolda kararlaştırılmasının mümkün olduğu düzenlenmiştir. Sözleşmede veya ek protokolda tele çalışmayla ilgili hangi unsurların düzenlenmesi gerektiğini yasa hüküm altına almıştır²³⁴.

Malta²³⁵, Kolombiya²³⁶ ve Belçika hukuklarına da tele çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin yazılı şekil şartına tabi olduğu düzenlenmiştir. Örneğin Belçika’nın ulusal düzeydeki toplu iş sözleşmesinin (CCT no. 85) 6. maddesine göre, tele çalışmaya başlamadan önce işçi ile işveren arasında yazılı sözleşme akdedilmeli ve akdedilecek yazılı bireysel sözleşmede aşağıdaki unsurlar yer almalıdır:

- Tele çalışmanın sıklığı, tele çalışmanın hangi günler yapılacağı, işçinin işverenin klasik işyerinde de bulunması gerekliyse hangi gün ve saat aralığında işçinin işyerinde bulunacağı bilgisi,
- İşverenin tele çalışan ile iletişim kurabileceği zaman aralığı ve iletişimin yöntemi,
- Tele çalışanın teknik destek talep edebileceği zaman dilimi,
- İşverenin, tele çalışanın kullanacağı iş araçları, ekipmanları ve arızaları ile bağlantılı maliyetleri karşılama şekli ve yöntemi,

²³² bkz. Federal Labour Act, madde 318-319, aktaran International Labour Organization. (2021). s. 215, 234.

²³³ bkz. Home Workers Protection Act B.E.2553 (2010), madde 9, aktaran International Labour Organization. (2021). s. 215 ve 234.

²³⁴ bkz. Distant Work and Telework Act, madde 152quater G ve 152quater K, aktaran International Labour Organization. (2021). s. 215 ve 234.

²³⁵ bkz. Telework National Standard Order, madde 3 (5), aktaran International Labour Organization. (2021). s.215 ve 234.

²³⁶ bkz. Decree No. 0884 (2012), madde 3 ile General Labour Act, madde 39, aktaran International Labour Organization. (2021). s. 215 ve 234.

- Tele çalışmaya geçiş kararının geri alınabilmesi ve işçinin işyerinde çalışmaya dönebilmesinin şartları, geri dönme hakkının kullanılabilmesi ihbar süresi ve / veya tele çalışmanın süresi ve yenilenme biçimleri²³⁷.

3.1.2 Türk hukukunda uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin şekil ve içeriği

Hukukumuzda temel kural olarak, iş (hizmet) sözleşmelerinde, sözleşme yapma özgürlüğünün bir gereği olarak şekil serbestisi ilkesi kabul edilmektedir. Öyle ki, İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre (Türk Borçlar Kanunu madde 394 / 1), "*iş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir.*"

Ancak, iş sözleşmesi için benimsenen şekil serbestisi ilkesinin istisnaları bulunmaktadır. Bunlar; süresi bir yıl veya daha uzun süreli olan belirli süreli iş sözleşmeleri (İş Kanunu madde 8 / 2), çağrı üzerine çalışmayı konu alan iş sözleşmeleri (İş Kanunu madde 14 / 1), takım sözleşmeleri (İş Kanunu madde 16 / 2), alt işverenlik sözleşmeleri (İş Kanunu madde 3 / 2); 5953 sayılı Basın İş Kanunu uyarınca (madde 4) gazeteciler, 854 sayılı Deniz İş Kanunu uyarınca (madde 5) gemi adamları, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca (madde 9 / 1) bu kurumlarda çalışan yönetici ve öğretmenlerle yapılacak iş sözleşmeleri ve son olarak çalışmamızın konusu uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılması gereken sözleşmelerdendir.

İş Kanunu'nun 8. maddesinin son fıkrasına göre (madde 8 / 3), yazılı şekil şartı getirilmediği hallerde, işverenin, işçiye, genel ve özel çalışma koşullarını gösteren bir belge verme yükümlülüğü olduğu hüküm altına alınmıştır. İlgili maddeye göre, "*Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.*"²³⁸ Madde gerekçesinde, belgenin içeriği ve verilme süresi yönünden

²³⁷ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s.17

²³⁸ Yargıtay, İş Kanunu madde 8 / fıkra 3'e göre düzenlenen ve işçiye verilen yazılı belgenin delil niteliğinde olduğunu kabul etmektedir: bkz. Yargıtay 9.HD. 28.01.2021 tarih, 2019/5901 E. – 2021/2707 K. sayılı kararı; "4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı yasanın 37. maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu

Avrupa Birliği'nin 14 Ekim 1991 tarih 91/533/AET sayılı "İş sözleşmesi ve iş ilişkisine uygulanacak koşullar hakkında işverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin Direktif" in göz önünde tutulduğu ifade edilmiştir²³⁹.

6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu madde 14 / fıkra 4'te, uzaktan çalışmanın yazılı olarak kurulan bir iş ilişkisi olduğu ifade edilmiştir. 10 Mart 2021 tarih, 31419 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin "Sözleşmenin şekil ve içeriği" başlıklı 5.maddesinin ilk fıkrasında uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılacağı düzenlenmiştir.

İş Kanunu madde 14'ün beşinci fıkrası uyarınca, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinde;

“- İşin tanımı,

- Yapılma şekli,

- İşin süresi ve yeri,

- Ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar,

- İşveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler,

- İşverenin işçiyle iletişim kurması ile

olduğu hükme bağlanmıştır. Usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusunun mahkemece resen araştırılması gerekmektedir, mahkemenin belgeye değer vermeden önce muvazaa şüphesini ortadan kaldırması ve kendiliğinden gerekli araştırmaya gitmesi gerekir. Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasının da yaptırma bağlanmış olması, belgenin ispat gücünü arttıran bir durumdur. Asıl sorun, yasal yükümlülüğe ve cezai yaptırma rağmen 8. ve 37. madde hükümlerine aykırı şekilde belgelerin hiç verilmemesi noktasında ortaya çıkar. Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. ve 37. maddelerinin işverene bu konuda bazı yükümlülükler getirdiği de göz ardı edilmemelidir. Bahsi geçen kurallar, iş sözleşmesinin taraflarının ispat yükümüne yardımcı olduğu gibi, çalışma yaşamındaki kayıt dışılığın önlenmesi amacıyla da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş oluşu, işçinin ücret, sigorta primi, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdadır. Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraflar delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir. Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır.” Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD. 01.03.2021 tarih, 2021/1898 E. – 2021/5250 K. sayılı kararı (www.sinerjimevzuat.com.tr) ve kararların eleştirisi hakkında bkz. Güzel, A. UGAN, D. ve Ertan, E. (2007). Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (Özel Sayı), 43-74. s. 68 vd.

²³⁹ bkz. İş Kanunu madde 8 gerekçesi <http://www.turkis.org.tr/dosya/R9u5NtHtxPP3.pdf> , s.89

- Genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler”in yer alacağı düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin içeriğini düzenleyen beşinci maddesinin ikinci fıkrası ise İş Kanunu madde 14 / fıkra 5’in tekrarı niteliğindedir.

6715 sayılı Yasa ile İş Kanunu’na eklenen uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemeler ve Yönetmeliğin ilgili hükmü ile uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin de yazılı şekil şartına tabi olduğu düzenlenmiştir.

Burada tartışılması gereken husus, sözü edilen yazılı şekil şartına uyulmamasının hukuki sonucudur. Bir başka ifadeyle işveren ile uzaktan çalışan arasında yazılı şekilde bir iş sözleşmesi akdedilmemesinin yaptırımının ne olacağı irdelenmelidir. Şöyle ki, Kanun’un zorunlu tuttuğu şekil kuralının bir geçerlilik koşulu mu yoksa bir ispat koşulu mu olduğu öğretide tartışmalı bir konudur. Bu hususa kısaca değinmek isteriz. Öğretide baskın görüş, bazı iş sözleşmeleri için öngörülen yazılı şekil şartının geçerlilik koşulu olduğu yönündedir²⁴⁰. Bu görüş, Türk Borçlar Kanununun 12. maddesinin 2. fıkrasından²⁴¹ yola çıkarak Kanunun öngördüğü yazılı şekil şartına uyulmadıkça söz konusu iş sözleşmelerinin hükümsüz olacağını değerlendirmektedir²⁴². Söz konusu hükümsüzlük, geçmişe etkili hüküm ve sonuç doğurmayacak (Türk Borçlar Kanunu madde 394 / 3) , işinin geçmişe ilişkin haklarını kaybetmesine sebep olmayacak, işçi aleyhine bir durum oluşturmayacaktır.

Öğretide bir grup yazarca ileri sürülen ve Yargıtay’ın da benimsediği aksi görüşe göre, söz konusu yazılı şekil şartı bir geçerlilik şartı değil, ispat şartıdır²⁴³. Bu görüşe göre, şekil şartının hukuki niteliğinin tayininde öncelikle bu şekil şartının ne amaçla getirildiği değerlendirilmelidir. Şekle ilişkin hükmü geçerlilik şartı olarak kabul ederek, sözleşmeyi ileriye yönelik de olsa hükümsüz saymak, iş sözleşmesinin ayakta tutulması hedefine aykırı olacak ve işçiyi koruma ilkesi ile de bağdaşmayacaktır²⁴⁴.

Bir başka görüş ise, iş sözleşmeleri için öngörülmüş olan yazılı şekil şartının ne geçerlilik ne de ispat şartı olduğudur. İşverene yüklenen bir tür yükümlülük olan yazılı şekil

²⁴⁰ SEVİMLİ, K. A. (2003). İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı. *Çimento İşveren*. 17(2). 11-26. s.14; SÜZEK (2020) s.312; SENYEN- KAPLAN (2020) s. 135; KANDEMİR (2011) s.94

²⁴¹ bkz. Türk Borçlar Kanunu madde 12 fıkra 2; “Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.”

²⁴² SEVİMLİ (2003) s.15; SÜZEK (2020) s.312

²⁴³ SEVİMLİ (2003) s.15; bkz. Yargıtay 9. HD, 18.10.1999 tarih, 1999/13238 E. – 1999/ 15919 K. sayılı kararı (www.sinerjimevzuat.com.tr)

²⁴⁴ ALPAGUT, G. (1998). Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi. İstanbul: TÜHİS Yayınları, s.22

şartı, işçinin durumunu açıklığa kavuşturmak amacıyla alınmış bir önlem olarak kabul edilmektedir²⁴⁵.

Kanımızca, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri için getirilen yazılı şekil şartı geçerlilik şartı niteliğinde değildir²⁴⁶. Uzaktan çalışma gibi atipik çalışma biçimleri için getirilen iş sözleşmesinin yazılı yapılması yönündeki şart iş ilişkisinde şeffaflığın, saydamlığın sağlanmasına hizmet etmektedir. Yazılı şekil şartı hem ispat şartı niteliğindedir hem de işveren için bir yükümlülük teşkil etmektedir. Nitekim öğretide de, maddede yer verilen yazılı şekil şartının uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi için kurucu nitelikte bir şart olmadığına, sözleşmeyi açıklayıcı nitelikte bir düzen hükmü olduğuna ilişkin görüş kimi yazarlarca savunulmaktadır²⁴⁷.

Şüphesiz işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yazılı sözleşmede düzenlenmesi ve bu sözleşmenin her iki tarafça imza edilmesi iş ilişkisinin başında belirsiz nitelikte olan çalışma koşullarının belirlenmesini sağlayacak, ileride çıkması muhtemel uyuşmazlıklarda tarafların ispat yükümüne yardımcı olacak, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden çalışma şartlarının saptanmasına ilişkin kolaylık sağlayacaktır.

Söz konusu sözleşmede, iş mevzuatının emredici kurallarına aykırı olmamak kaydıyla genel ve özel çalışma koşulları öngörülebilecektir²⁴⁸. Kanımızca uzaktan çalışmaya ilişkin sözleşmede yer verilmesi faydalı olabilecek diğer çalışma koşulları şu şekilde sıralanabilir: Uzaktan çalışanın çalışma takvimi; günlük veya haftalık çalışma süreleri; işverenlerin yönetim hakkı kapsamında çalışma saatlerinde değişiklik yapma yetkisi; işçinin klasik işyerinde de bulunmasının gerekip gerekmediği, gerekliyse işçinin işyerinde bulunacağı gün ve saatlere ilişkin belirlemenin nasıl yapılacağı (işveren talimatına uygun olarak ya da ihtiyaç çerçevesinde ya da ilişkinin başında gün ve saatlerin belirleneceği kararlaştırılabilir); dinlenme süreleri; çalışana varsa ücret eki olarak sağlanan menfaatler; iş için gerekli araç ve

²⁴⁵ SEVİMLİ (2003) s.15

²⁴⁶ aksi görüş için bkz. DULAY YANGIN (2016). 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, s. 157

²⁴⁷ ARSLAN ERTÜRK, A. (2017) *İş Sözleşmesinde Şekil*(1. Baskı). İstanbul: Vedat Yayıncılık, s.185, aktaran ÖZER, H.D. (2018). Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği. *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (ABÜHFD)*. 6 (12), 193-229, s.204

²⁴⁸ SÜZEK (2020) s. 268

malzemenin kim tarafından sağlanacağı; söz konusu araç ve malzemelerin uzaktan çalışan tarafından sağlanması durumunda çalışana işveren tarafından karşılık ödenip ödenmeyeceği, ödenecekse tutarı; teknolojik altyapı, iletişim, elektrik giderleri gibi iş için gerekli harcama ve giderlerin hangi tarafça karşılanacağı, ödemenin ne şekilde yapılacağı (harcama ve giderlere ilişkin fatura tutarına katılma ya da götürü bir ödeme yapma vb. gibi); iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uyulması gereken kurallar; işletme verilerinin korunması ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin uyulması gereken kurallar; uzaktan çalışana verilen işlerin yerine getirilip getirilmediğinin denetim biçimine ilişkin düzenlemeler.

3.2 Uzaktan Çalışmanın Yapılamayacağı İşler

2020 yılında yapılan bir araştırmada, iş tanımlarının değerlendirilmesi yöntemiyle hangi mesleklerin uzaktan çalışma sistemine uygun olabileceği araştırılmış ve tahminde bulunmak suretiyle çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır²⁴⁹. Araştırma sonucuna göre, Amerika Birleşik Devletleri'nde mevcut işlerin %34'ünün evden yapılabilecek nitelikte olduğu saptanmıştır.

Aynı yıl, başka ülkeler için aynı ya da benzer araştırma yöntemleri kullanılarak yapılan çalışmalarda işlerin: Arjantin'de %26 - %29 arasında; Uruguay'da %20 - %34 arasında; İtalya'da %24; Fransa'da %28; Almanya'da %29; İspanya'da %25, İsviçre ve Birleşik Krallık 'ta %31 oranında uzaktan yapılmaya uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır²⁵⁰.

Uzaktan çalışmanın alışılmadık ve farklı alanlardaki uygulama şekillerine ise bir süredir rastlanmaktadır. Uzaktan tanı ve tedavi yöntemlerini içeren tele-teşhis, tele-tedavi, tele-uzmanlık, tele-cerrahlik gibi yeni çalışma şekilleri, tele-tıbbın alt kavramları olarak ortaya çıkmıştır²⁵¹.

Buna karşın, yapılan araştırmalarda bazı işlerin uzaktan çalışma sistemine uygun olmadığı saptanmıştır. Örneğin, üretimde çalışanlar, makine operatörleri, montajcılar, servis teknisyenleri, resepsiyon görevlileri, temizlik, güvenlik ya da bakıcılık hizmeti verenler tarafından üstlenilen işlerin ancak sıfır ile %2 arasında bir oranda uzaktan yapılmasının mümkün olabileceği değerlendirilmiştir. Bunun yanında, işletmelerde yönetici

²⁴⁹ ILO (2020). *Policy Brief*, s.1; J. Dingel ve B. Meiman tarafından Occupational Information Network (O*NET) kullanılarak yapılan çalışma için bkz. "How Many Jobs Can be Done at Home?", Working Paper, https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf

²⁵⁰ ILO (2020). *Policy Brief*, s.1

²⁵¹ SOYSAL (2006) s.135

pozisyonunda çalışanların ancak yarı oranında uzaktan çalışma yapabileceği öngörülmektedir²⁵².

Öte yandan, COVID-19 pandemisi acil durum kararının ilanından önce, Japon CFO'lar Birliği (Japan Association for Chief Financial Officers) tarafından 577 CFO ve finans direktörü ile yapılan bir anket çalışmasında, katılımcıların %96'sı uzaktan çalışmanın önemini kabul etmiş, buna karşın işletmelerin %31'inin uzaktan çalışma uygulamasına geçiş yapmaya hazır olmadığı sonucuna varılmış, bu durumun nedenleri olarak; belgelerin henüz dijitalleştirilmemesi, uzaktan çalışmaya ilişkin şirket içi kural ve prosedürlerin mevcut olmaması gösterilmiştir. Veri gizliliği konusu ve veri güvenliği ihlallerine karşı riskler nedeniyle uzaktan çalışma uygulamalarının sınırlandırıldığı sonucuna ulaşılmıştır²⁵³.

3.2.1 Uluslararası iş hukuku kaynaklarında ve bazı yabancı ülke hukuklarında uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler

ILO'nun Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi'nin 7. maddesi uyarınca, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal hukuk düzenlemeleri, evde çalışmaya özgü nitelikler dikkate alınarak bu çalışma biçimi için de uygulanacaktır. Aynı maddeye göre, ulusal hukuk düzenlemeleri, sağlık ve güvenlik gerekçeleriyle hangi koşullar altında belirli nitelikte işlerin yapılmasının ve bazı tür maddelerin kullanımının evde çalışmada yasaklanabileceğini hüküm altına almalıdır²⁵⁴. Söz konusu maddenin değişikliğe uğramadan önceki ilk yazımında “*hangi koşullar altında*” belirli nitelikteki işlerin evde yapılmasının yasaklanabileceğine ilişkin ifade yer almamaktaydı. Birçok ülke evde yapılması yasak olan işlerin listesini oluşturmakta ve bu listeyi güncel tutmakta zorlanmış, yasak iş listesi belirlemek yerine işlerin hangi koşullar altında evde yapılmasının yasaklanabileceğine ilişkin düzenleme yapılması gerektiği hüküm altına alınmıştır²⁵⁵.

²⁵² ILO (2020). *Policy Brief*, s.2

²⁵³ Japan Association for Chief Financial Officers (2020). Announcement of the results and analysis of survey on the impact of Covid-19 on financial operations. News Release 06 April 2020 (Tokyo). cfo.jp, aktaran ILO (2020). *Policy Brief*, s.5

²⁵⁴ Bkz. Home Work Convention (No. 177) Art. 7 : “*National laws and regulations on safety and health at work shall apply to home work, taking account of its special characteristics, and shall establish conditions under which certain types of work and the use of certain substances may be prohibited in home work for reasons of safety and health.*”

²⁵⁵ International Labour Organization (2021) s.198, 226

Bunun yanında, bazı ülke hukuklarında, evde çalışanlar için risk teşkil eden bazı işlerin evde yapılmasının yasaklanabileceği özel olarak hüküm altına alınmıştır. Cezayir²⁵⁶, Fransa²⁵⁷, İtalya²⁵⁸, Haiti²⁵⁹, Kuzey Makedonya²⁶⁰, Filipinler²⁶¹ ve Slovenya²⁶² bu ülkelere örnektir. Tayland'da aşağıda sıralanan nitelikte işlerin evde çalışma sisteminde yapılması yasaklanmıştır:

- Tehlikeli maddelerle yapılan işler;
- İşin çeşitli ekipman ve makine ile yapılması durumunda ekipman ve makinelerin kullanımının işçi açısından sağlık ve güvenlik riski oluşturduğu işler;
- Çok yüksek ya da çok düşük sıcaklıkta yapılması gereken işler;
- Bunların dışında kalan sağlık, güvenlik ve çevreyi olumsuz etkileyebilecek işler.

Ayrıca, evde çalışanlara, çalışanlar ile aynı evi paylaşan aile üyelerine, komşulara ve çevreye zarar vermesi olası işin ifası için kullanılması gerekli olan hammadde, ekipman ya da girdilerin çalışanlara teslim edilmesi de yasaklanmıştır²⁶³.

ILO Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'ne göre, sağlık ve güvenlik riski taşıyan işlerin evde yapılmasının yasaklanmasına ilişkin ulusal hukuk düzeyinde düzenlemelerin öngörülmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin iş ve üretim yerlerinde uyulması gereken sıkı kuralların bazı iş faaliyetlerinin evde yapılmasını cazip hale getirmesi nedeniyle önem taşımaktadır²⁶⁴.

3.2.2 Türk hukukunda uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler

Hukukumuzda temel kural olarak bütün işlerde niteliği elverdiği ölçüde uzaktan çalışma yapılabilir. Ancak bu kuralın istisnaları mevcuttur. 6715 sayılı Yasa ile değişik İş

²⁵⁶ bkz. Executive Decree No. 97-474, madde 7, aktaran International Labour Organization (2021) s.199, 227

²⁵⁷ bkz. İş Kanunu, madde L7424-1, aktaran International Labour Organization (2021) s.199, 227

²⁵⁸ bkz. Home Work Act No. 877/1973, madde 2, aktaran International Labour Organization (2021) s.199, 227

²⁵⁹ bkz. İş Kanunu, madde 369, aktaran International Labour Organization (2021) s.199, 227

²⁶⁰ bkz. İş İlişkileri Kanunu (Labour Relations Act), madde 51, aktaran International Labour Organization (2021) s.199, 227; İş müfettişlerine belirli işlerin evde yapılmasını yasaklama yetkisi tanınmıştır.

²⁶¹ bkz. Department Order 05-92, madde 13, aktaran International Labour Organization (2021) s.199, 227

²⁶² bkz. Employment Relationship Acts, madde 70-71, aktaran International Labour Organization (2021) s.199, 227.

²⁶³ bkz. Homeworks Protection Act 2010, madde 21-22, aktaran International Labour Organization (2021) s.199, 227

²⁶⁴ International Labour Organization (2021) s.199

Kanunu madde 14 / fıkra 7 uyarınca, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Bu kapsamda çıkarılan Yönetmeliğin 13. maddesinde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler iki ayrı fıkrada düzenlenmiştir. Buna göre;

“(1) 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.

(2) Kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile milli 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 kuruluşunca belirlenir.”

3.2.2.1 Kesin uzaktan çalışma yasakları

İşveren, kimyasal maddelerle çalışmalarda, çalışanların bu maddelere maruziyetini önlemek, bunun mümkün olmadığı hallerde en aza indirmek ve çalışanların bu maddelerin tehlikelerinden korunması için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30.maddesine dayanılarak hazırlanan 12.08.2013 tarih ve 28733 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik” madde 5).

İşveren, işyerinde tehlikeli kimyasal madde bulunup bulunmadığını tespit etmek ve tehlikeli kimyasal madde bulunması halinde, çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden olumsuz etkilerini belirlemek üzere, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği hükümlerine uygun şekilde risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür (“Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik” madde 6 / 1).

Tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden risklerin işveren tarafından alınacak çeşitli önlemlerle ortadan kaldırılması veya en az düzeye indirilmesi esastır (“Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik” madde 7 / 1). İşyerinde uygun düzenleme ve iş organizasyonu yapılması; tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmaların en az sayıda çalışan ile

yapılmasının ve çalışanların maruz kalacakları madde miktarlarının ve maruziyet sürelerinin mümkün olan en az düzeyde olmasının sağlanması; işyerinde kullanılması gereken kimyasal madde miktarının en az düzeyde tutulması; işyeri bina ve eklentilerinin her zaman düzenli ve temiz tutulması; tehlikeli kimyasal maddelerin, atık ve artıkların işyerinde en uygun şekilde işlenmesi, kullanılması, taşınması ve depolanması için gerekli düzenlemelerin yapılması; uygun iş organizasyonu ve yeterli havalandırma sistemi kurulması gibi toplu koruma önlemlerinin uygulanması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Radyoaktif maddelerin bilinçli, kontrollü ve güvenli kullanımına yönelik yasal kural ve standartlar belirlenmiştir²⁶⁵. Sağlık ve güvenlik önlemleri özel mevzuatla düzenlenen radyoaktif maddelerle çalışmalarda, sözü edilen özel mevzuatta belirtilen önlemler ile birlikte Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin uygulama kabiliyeti olan hükümlerinin de uygulanacağı hüküm altına alınmıştır (madde 2 / 2).

Çalışanların işyerindeki biyolojik etkenlere maruziyetinden kaynaklanan veya kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve bu risklerden korunmasına dair asgari hükümleri düzenlemek amacıyla 15.06.2013 tarih ve 28678 sayılı Resmi Gazetede Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik yayımlanmıştır. İlgili Yönetmelik'te, insanda enfeksiyona, alerjiye ya da zehirlenmeye, hastalığa neden olabilecek, çalışanlara zarar verebilecek, topluma yayılma olasılığı olan biyolojik etkenlere karşı işverenin kişisel ve toplu korunma yöntemleri uygulamak gibi çeşitli yükümlülükleri hüküm altına alınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışana, topluma ve çevreye zarar vermesi muhtemel olan maddelerle çalışmalarda ya da bu anlamda risk taşıyan işlemleri içeren işlerde işverenin öncelikle risk belirlemesi ve değerlendirmesi yapması, sağlık ve güvenliği korumak amacıyla sıkı önlemler alması, işyerinin fiziksel koşullarında gerekli düzenlemeleri yapması, kurallar koyması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işler, şüphesiz niteliği gereği, yeterli ve gerekli sağlık ve güvenlik önlemleri alınmadan yapılırsa çalışan, toplum ve çevre açısından çok tehlikeli ve zararlı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nitelikte işlerde sağlık ve

²⁶⁵ NÜKLEER DÜZENLEME KURUMU RADYASYONDAN KORUNMA DAİRESİ BAŞKANLIĞI. (2019). Türkiye'de Radyasyon Kaynakları. https://ndk.org.tr/images/pdfler/Kilavuzlar/RadyasyonKaynaklari_2019.pdf , s.1

güvenliğin sağlanmasına ilişkin önlemlerin alınması ve takibi işverenin denetim gücünün zayıfladığı uzaktan çalışmanın yapıldığı işyeri dışındaki yerlerde bir hayli zor olacağından, sözü edilen işlerde uzaktan çalışma yapılması mutlak şekilde yasaklanmıştır.

3.2.2.2 Takdiri uzaktan çalışma yasakları

Kamu kurum ve kuruluşları, kadro kısıtlılığı, teknolojik ilerlemelerin ortaya çıkardığı yeni uzmanlık alanları ya da bazı ekonomik ve teknik nedenlerle, verimliliğin ve etkinliğin sağlanması amacıyla 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ile 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu uyarınca kamu hizmetlerinin bir kısmını personel çalıştırmaya dayalı hizmet alımı yoluyla alt işverenlere devredebilmektedir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 13. maddesinin 2. fıkrası ile kamu kurum ve kuruluşlarınca hizmet alımı suretiyle gördürülen bu işlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağı belirlenmesinde hizmeti alan yani söz konusu istihdam modelinde asıl işveren konumunda olan kamu kurum ve kuruluşuna takdir hakkı tanınmıştır.

Aynı maddede, milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağına ise birim, proje, tesis ya da hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşlarınca belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

Şöyle ki, kamu görevine girişte görevin gerektirdiği genel ve özel niteliklere sahip olup olunmadığının saptanması için kamu görevlileri için arşiv araştırması ve güvenlik soruşturması yapılmasını öngören Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu Teklifinde ilk kez “*milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis ve hizmetler*” ifadesi kullanılmıştır. 7.4.2021 tarihinde kabul edilen ve 17 Nisan 2021 tarihinde 31457 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yasalaşan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununun Tanımlar başlığı altında düzenlenen 2. maddesinde kurum ve kuruluş tanımına “*milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis ve hizmetleri*” yerine getiren diğer kurum ve kuruluşların dâhil olduğuna ilişkin ifadeye yer verilmiştir. Madde gerekçesinde, “kurum ve kuruluş tanımına, kamu kurum ve kuruluşu niteliğinde olmayan ancak yüksek teknoloji gerektiren ar-ge faaliyetleri, bilişim teknolojileri ve savunma sanayi gibi milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis ve hizmetlerin yerine getirilmesinde rol alan diğer kurum ve kuruluşların” da dâhil edilmiş olduğu açıklanmıştır.

Söz konusu açıklamalar ışığında, milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis ve hizmetler ile kastedilenin yüksek teknoloji gerektiren ar-ge faaliyetleri, bilişim teknolojileri ve savunma sanayi gibi işler olduğu, devletimizin ulusal güvenliği açısından stratejik öneme sahip bu işlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağına ilgili birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşunca belirleneceği hüküm altına alınmış olmaktadır.

3.3 Uzaktan Çalışma Düzeninde Tarafların Kanun ve Yönetmelikte Düzenlenen Hak ve Borçları

Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi, iş hukukunun konusunu oluşturan her iki tarafa borç yükleyen ve işçinin iş görme ediminin işverenin geleneksel işyerinden farklı bir yerde ifa edilmesine dayalı olan iş sözleşmesi türlerinden biridir. Bu kapsamda, klasik iş sözleşmelerinde olduğu gibi uzaktan çalışanın iş görme, itaat, özen borcu ve sadakat borcu mevcut iken işverenin borçları ise ücret ödeme, eşit davranma ve işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır. Uzaktan çalışma düzeninde tarafların Kanun ve Yönetmelik'te ayrı olarak düzenlenen hak ve borçları açıklanacaktır.

3.3.1 Eşit davranma borcu

İş hukukunda eşit davranma borcu, işverenin eşit değerdeki işlerde çalışan ve aynı şartları taşıyan işçileri arasında ayırım yapmama, bu işçilere eşit çalışma koşulları uygulama borcunu ifade eden, hakkaniyet esasına dayandırılan bir borçtur²⁶⁶.

3.3.1.1 ILO'nun Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi ve 184 no.lu Tavsiye Kararı uyarınca işverenin eşit davranma borcu

ILO'nun Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi'nin 4.maddesinde evde çalışma biçimi bakımından işverenin eşit davranma yükümlülüğü hüküm altına alınmıştır. Şöyle ki, maddede, evde çalışmaya ilişkin ulusal politikanın, evde çalışmaya özgü nitelikleri ve aynı koşullar ya da benzer türde çalışma yapılan bir işletmede uygulanan koşulları da dikkate alarak, evde çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında mümkün olduğunca muamele

²⁶⁶ KANDEMİR (2011) s. 127, SENYEN-KAPLAN (2020) s.237

eşitliği sağlamayı teşvik etmek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca, teşvik edilecek muamele eşitliğinin özellikle şu konularla ilgili olacağı hüküm altına alınmıştır;

- Evde çalışanların kendi seçtikleri kuruluşları kurma veya kuruluşlara dâhil olma hakkı ile söz konusu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı,
- İstihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunma,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında korunma,
- Ücret,
- Zorunlu sosyal güvenlik koruması,
- Eğitime erişim,
- Çalışmaya ya da işe kabul edilmek için asgari yaş sınırı ve
- Analığın korunması.

ILO'nun 184 no.lu Tavsiye Kararı'nda ise, sözleşmede yer verilmiş olduğu gibi muamele eşitliğine ilişkin genel bir maddeye yer verilmemiş; çalışma ve dinlenme süreleri (bkz. Tavsiye kararı madde 23 ve 24) ile iş akdinin feshine karşı güvencelere ilişkin (bkz. Tavsiye kararı madde 27) konularda, evde çalışanların öteki çalışanlar ile aynı haklara sahip oldukları düzenlenmiştir²⁶⁷.

3.3.1.2 Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması uyarınca işverenin eşit davranma borcu

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 4. maddesine göre, tele çalışanlar, işverenin işyerlerinde çalışan diğer emsal nitelikteki işçilerin kanun ve toplu iş sözleşmesi ile sahip oldukları haklardan eşit ölçüde yararlanır. Ancak, tele çalışmanın özellikleri dikkate alınmak suretiyle, tele çalışana, bireysel ve / veya toplu sözleşmeler ile ek belirli haklar tanınmasının gerekli olabileceği aynı maddede ifade edilmiştir. Bu düzenlemenin yanı sıra, Çerçeve Anlaşma'nın 10. ve 11. maddelerinde işverenin eşit davranma yükümlülüğünün somut örneklerine yer verilmiştir²⁶⁸. Öyle ki, Çerçeve Anlaşma'nın "Eğitim" başlıklı 10. maddesine göre, tele çalışan, işverenin işyerlerinde çalışan diğer emsal nitelikteki işçiler ile eşit olarak eğitime erişim hakkına ve kariyer gelişim olanaklarına sahiptir. Ayrıca, tele çalışanlar, söz konusu emsal işçilere uygulanan değerlendirme ölçütleri ile aynı ölçütlere tabi olacaktır. Toplu iş hukukundan doğan hakların

²⁶⁷ DULAY YANGIN (2016). Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, s. 260

²⁶⁸ ALP (2011) s.829, ERGÜNEŞ EMRAĞ (2016) s. 1429

düzenlendiği Çerçeve Anlaşma'nın 11.maddesinde tele çalışanların, işverenin işyerlerinde çalışan işçilerle aynı kolektif haklara sahip olduğu düzenlenmiştir. İşçilerin temsil edildiği örgütlerde tele çalışanlar öteki çalışanlarla eşit seçme ve seçilme hakkına sahiptir²⁶⁹.

3.3.1.3 Türk hukuku uyarınca işverenin eşit davranma borcu

Türk hukukunda işverenin eşit davranma borcunun dayanağını Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10. maddesindeki ve İş Kanununun "Eşit davranma borcu" kenar başlıklı 5. maddesindeki düzenlemeler teşkil etmektedir. İş Kanununun 5. maddesinde, öncelikle, Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen kanun önünde eşitlik ilkesine dayanılarak, "*iş ilişkisinde, dil, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı*" ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında, işverenin esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye; belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı hüküm altına alınmıştır. Üçüncü fıkrada, biyolojik ya da işin niteliğine ilişkin nedenler zorunlu kılmadığı müddetçe, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet ya da gebelik nedenleriyle farklı işlem yapılması yasaklanmıştır. Maddenin devamında, eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı (madde 5 / fıkra 4) ve işçinin cinsiyeti nedeniyle kendisine özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı (madde 5 / fıkra 5) hüküm altına alınmıştır. İş ilişkisinde ya da sona ermesinde sözü edilen hükümlere aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilecektir (madde 5 / fıkra 6). Bu düzenlemelerin yanında, işverenin eşit davranma borcunun İş Kanunu'nun bazı maddelerinde özel olarak düzenlendiği görülmektedir. Belirli ya da belirsiz süreli (madde 12 / 1) ve tam süreli ya da kısmi süreli (madde 13 / 1) iş sözleşmesi yapılması nedeniyle eşit işlem yapma borcunun ihlal edilemeyeceği hükme bağlanmıştır²⁷⁰.

Uzaktan çalışan işçiler bakımından, işverenin eşit davranma borcu İş Kanununun 14. maddesinin 2. fıkrasında "Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz." hükmüne yer verilmek suretiyle özel olarak, açık kanuni düzenleme ile güvence altına alınmış

²⁶⁹ AYDIN (2008) s. 365

²⁷⁰ KANDEMİR (2011) s. 128

olmaktadır²⁷¹. Burada karşılaştırma kıstası olarak dikkate alınacak “emsal işçi” kavramı, uzaktan çalışma konusu işi ya da benzerini işverenin geleneksel anlamda işyerinde yapan ve tipik iş sözleşmesine göre çalışan işçiyi teşkil etmektedir²⁷². Bu anlamda işverenin istihdam ettiği emsal işçinin mevcut olmaması olasılığında, İş Kanunu madde 13 / fıkra 3 hükmü kıyasen uygulanacak, ilgili iş kolunda aynı ya da benzer işi üstlenen işçilerin esas alınması söz konusu olacaktır²⁷³. Sırf uzaktan çalışma yaptığı gerekçesiyle, işçinin daha az ücret alması, ikramiye, prim, aynı ya da nakdi yardım gibi işyeri uygulamalarından yararlandırılmaması işverenin eşitlik borcuna, hukuka ve hakkaniyete aykırı olacaktır²⁷⁴.

Öte yandan, uzaktan çalışma biçimine özgü nitelikler dikkate alınmak suretiyle uzaktan çalışanlara işverenin geleneksel işyerinde çalışan emsal işçilerden farklı muamele edilmesi her zaman eşitlik ilkesinin ihlal edildiği anlamına gelmeyecektir²⁷⁵. Örneğin işyerine gidiş geliş için işverenin işyerinde çalışanlara ulaşım hizmeti sağlaması ya da nakdi ulaşım yardımında bulunması ancak uzaktan çalışanların, fiilen işe gidip gelmedikleri ya da bu yönde bir masrafları olmadığı gerekçesiyle söz konusu uygulamalardan yararlandırılmaması kanımızca işverenin eşit davranma borcunun ihlal edildiği anlamına gelmez²⁷⁶. Buna karşın, işverenin geleneksel işyerinde çalışan işçilerine öğle yemeği sağlaması ya da yemek ücreti vermesi durumunda, uzaktan çalışanların da bu imkânlardan yararlandırılması eşit davranma borcunun gereğidir, görüşünderiz²⁷⁷.

²⁷¹ DULAY YANGIN (2016) 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, s.165; ABBAS (2016) s. 2030

²⁷² ALP (2011) s. 829; DULAY YANGIN (2016) 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, s.165

²⁷³ ALP (2011) s. 829, 830; DULAY YANGIN (2016) 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, s.165

²⁷⁴ ALP (2011) s. 830

²⁷⁵ ALP (2011) s. 830; KANDEMİR (2011) s. 128

²⁷⁶ aynı yönde bkz. ALP (2011) s. 830; ALP (2020) s.107; BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1698

²⁷⁷ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1698; BERJAUD, P., YTURBE, T. (2021). Télétravail et tickets restaurant; la divergence de position entre Paris et Nanterre. <https://kleinwenner.eu/actualites/analyse-juridique/teletravail-et-tickets-restaurants-la-divergence-de-position-entre-paris-et-nanterre/> : Fransa'da üç hafta ara ile verilen iki ayrı yerel mahkeme kararı tele çalışma yapan işçilerin yemek fişi (ticket) uygulamasından faydalanma hakkı olup olmadığı yönünde farklı kararlar vermiştir. Şöyle ki, 10 Mart 2021 tarihinde Nanterre İş Mahkemesi tarafından verilen kararda, yemek fişi uygulamasının, işyerinde yemekhanenin bulunmadığı yani işveren tarafından işçilere öğle yemeği sağlanmadığı durumlarda, işçilerin öğle yemeği için katlanmak zorunda oldukları ek maliyeti finansa etmek amacıyla getirildiğini kabul edilmiş, evde tele çalışanların bu yönde bir ek maliyetleri olmayacağından yemek fişine hak kazanmayacakları, işyerinde çalışanlar ile evde tele çalışanlar arasındaki söz konusu uygulama farkının işverenin eşit işlem borcuna aykırı olmayacağı yönünde karar vermiştir. Buna karşın 30 Mart 2021 tarihinde Paris İş Mahkemesi aynı konudaki benzer bir uyuşmazlıkta, tele çalışanların çalışma süresi bir öğle yemeği vaktine denk geliyorsa, L.1222-9 sayılı yasa uyarınca işverenin eşitlik ilkesi gereği geleneksel işyerinde

Bunun yanında, uzaktan çalışanlara, çalışma biçiminin gerektirdiği ölçüde, geleneksel işyerinde çalışanlardan farklı ek hakların tanınması eşit davranma borcunun ihlali sonucunu doğurmayacak, bu hakların geleneksel işyerinde çalışanlara da tanınması zorunlu olmayacaktır²⁷⁸. Uzaktan tele çalışma yapan işçilere, bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının kullanımına ilişkin eğitim verilmesi, iletişim masraflarının karşılanmasına yönelik ödeme yapılması uzaktan çalışanlara tanınacak haklara örnek gösterilebilecektir²⁷⁹.

3.3.2 İşçinin işletme verilerini koruma borcu

Uzaktan çalışmada, çalışma yerinin uzaktan çalışanın özel yaşam alanı ile iç içe geçmesi nedeniyle işletmeye ait bilgi ve belgelerin korunması yönünden özel sorunlar ortaya çıkabilmektedir²⁸⁰. İşverenin denetiminin bir hayli zayıfladığı işyerinden başka bir yerde iş görme ediminin ifa edildiği uzaktan çalışma biçiminde, çalışanın işletme ağına bağlanması nedeniyle işverenin bilgi ve iletişim sistemlerine yönelik oluşturduğu güvenlik kalkını açılacak ve uzaktan çalışanın kullanımına açılan ya da uzaktan çalışanın çalışmaları neticesinde elde edilen işletmeye ilişkin verilerin işletme dışında konumlanan bilgi ve iletişim araçlarında depolanması işletmeye ait verilerin gizliliği ve güvenliğini tehlike altına sokabilecektir²⁸¹.

3.3.2.1 Uluslararası iş hukuku kaynaklarında ve bazı yabancı ülke hukuklarında işçinin işletme verilerini koruma borcu

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın Verilerin Korunması (Data protection) başlıklı 5. maddesinde, işverenin, tele çalışan tarafından mesleki amaçlarla kullanılan ve işlenen verilerin güvenliğini sağlamak için özellikle yazılıma ilişkin olmak üzere gereken tüm önlemleri almakla sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca, işverenin, işletme verilerinin korunmasıyla ilgili mevzuat, işletme kuralları ve internet gibi bilgi teknolojileri ekipmanlarının kullanımına ilişkin kısıtlamalar ve sözü edilen kurallara uyulmamasının yaptırımları hakkında tele çalışanı bilgilendirmekle yükümlü olduğu ifade

çalışan işçilerine sağlamış olduğu yemek fişini tele çalışanlara da sağlamasının zorunlu olduğu yönünde karar vermiştir. Şüphesiz üst derece mahkemelerinin kararları konunun yorumlanmasında belirleyici olacaktır.

²⁷⁸ ALP (2011) s. 830; KANDEMİR (2011) s. 128,129

²⁷⁹ ALP (2011) s. 830; Uzaktan çalışanların yeni teknolojileri uyumda zorlandıklarının saptanması gerekçesiyle uzaktan çalışanların, işverenin geleneksel işyerinde çalışan işçilerle aynı meslek içi eğitime ve kariyer gelişim olanaklarına sahip olması ve çalışma koşullarında eşitliğin sağlanması amacıyla uzaktan çalışanlara teknoloji ve iletişim eğitimi verilmesine yönelik mevzuatta açık hükme yer verilmesi gerektiği yönünde görüş için bkz. BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1697, 1698:

²⁸⁰ EYRENCİ (1991) s. 209

²⁸¹ KANDEMİR (2011) s. 110,111.

edilmiştir. Tele çalışanın ise işletme verilerinin korunmasına ilişkin mevzuat hükümleri ile işletme kurallarına uygun davranmak zorunda olduğu kabul edilmiştir.

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) tarafından hazırlanan Çerçeve Anlaşma şerhinde işletmeye ait verilerin korunması amacıyla alınacak önlemlerin, tele çalışma türlerine göre farklılık gösterebileceği, evde tele çalışanlara anti-virüs programları, sağlanması, verilerin işletmeye aktarılması için evde tele çalışanlar tarafından kullanılan telefon hattı ve internet ağının güvenliğinin sağlanmasını teminen çeşitli tekniklerin kullanılması gerektiği ifade edilmiştir²⁸².

Çerçeve Anlaşmada yer verilen söz konusu düzenlemeye Lüksemburg ve Belçika’da yapılan toplu iş sözleşmelerinde aynen yer verildiği görülmektedir²⁸³. Fransız hukukunda ise toplu sözleşmelerde, uzaktan çalışanın bilişim güvenliği konusunda kurallara uymakla yükümlü olduğu, çalışanın bu kurallara uymaması durumunda uzaktan çalışmanın işveren tarafından derhal sona erdirilebileceğine ilişkin kurallara yer verildiği saptanmaktadır²⁸⁴.

Ayrıca, işverenin verilerin korunması amacıyla alması gereken önlemleri teknik donanım ve yazılım ile sınırlamamak gerektiği öğretide savunulmaktadır. İşverenin sözü edilen önlemlerin uygulanmasına yönelik uzaktan çalışana eğitim vermesi ve bilgilendirme yapması gerektiği ifade edilmektedir²⁸⁵. Bu bağlamda, bilgi teknolojisi ekipmanlarının şifre değişim periyodu, bu ekipmanlara program ya da uygulama yükleme, belirli internet sitelerine girilmemesi yönündeki bilgilerin açık ve anlaşılır biçimde uzaktan çalışana iletilmesi zorunludur²⁸⁶.

3.3.2.2 Türk hukukunda işçinin işletme verilerini koruma borcu

6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanununun 14. maddesinin son fıkrasında verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması konusunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Bu kapsamda Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin “Verilerin korunması” kenar başlıklı 11. maddesinde aşağıdaki düzenlemeye yer verilmiştir:

²⁸² AYDINÖZ (2014) s.163

²⁸³ AYDINÖZ (2014) s.163

²⁸⁴ ERGÜNEŞ EMRAĞ (2016) s. 1433

²⁸⁵ ALP (2011) s. 830; DULAY (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma. s. 196

²⁸⁶ DULAY (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma. s. 196

“1) İşveren; uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir.

(2) İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler.

(3) Verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunludur.”

Sözü edilen düzenlemenin, Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Sözleşmesi’ndeki düzenlemeye uyumlu olduğu göze çarpmakta olup işverenin, işletme verilerinin korunması hakkında mevzuat hükümleri ve işletme kuralları hakkında uzaktan çalışanı bilgilendirme yükümlülüğü hüküm altına alınmıştır. Uzaktan çalışanların ise işletme kurallarına uyma borcu altında olduğu ifade edilmiştir. Uzaktan çalışan tarafından korunması zorunlu olan verilerin tanım ve kapsamına uzaktan çalışmaya ilişkin sözleşmede yer verilmesi ise uzaktan çalışanın gizlilik yükümlülüğünün kapsamında belirlenmesinde yararlı olacaktır²⁸⁷.

Verilerin etkin şekilde korunması amacıyla belirlenebilecek işletme kurallarına örnek olarak aşağıdaki öneriler sunulabilecektir:

- Uzaktan çalışanın kullanımına tahsis edilen bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının ve söz konusu araçlar ve hesaplara erişim için gereken şifrelerin korunması için evin çeşitli bölümlerinde üçüncü kişilerin giriş ve kullanımına karşı çeşitli önlemler alınması²⁸⁸;
- Uzaktan çalışanın evde ya da halka açık bir yerde çalışırken bilgisayarını kilitlemeden başından ayrılmaması kuralı²⁸⁹;

²⁸⁷ Yönetmelikte işletmeye ve işe ait olan verilerin korunmasına ilişkin hükümlere yer verilmesinin yararlı olduğunu; ancak uzaktan çalışanın kişisel verilerinin korunmasına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmemiş olmasını eksiklik olarak değerlendiren açıklamalara ilişkin bkz. BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1697. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili ikincil mevzuatın kişisel verileri işlenen gerçek kişileri kapsamına alması, uzaktan çalışanların da gerçek kişi olmaları nedeniyle söz konusu mevzuatın uygulama alanı dâhilinde olmaları ve uzaktan çalışanların kişisel verilerini işleyen veri sorumlusu sıfatını haiz işverenlerin yükümlülüklerinin de sözü edilen mevzuat ile detaylı olarak düzenlenmiş olması ve son olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda 419.maddesindeki düzenlemeye de yer verilmiş olması nedenleriyle, uzaktan çalışanların kişisel verilerinin korunması yükümlülüğü temin edilmiş olmaktadır. Yönetmelikte uzaktan çalışanların kişisel verilerinin korunmasına değinilmemiş olması tarafımızca bir eksiklik olarak değerlendirilmemektedir.

²⁸⁸ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1695.

²⁸⁹ AYDINÖZ (2014) s. 165

- İşverenin ticari sırları ve üretim sırlarını içeren belgeler basıldıktan sonra evde ortak kullanımında bulunan çöpe atılmaması, usule uygun şekilde imha edilmesi²⁹⁰;
- İş kapsamında gerçekleştirilen görüşme içeriklerinin üçüncü kişiler tarafından öğrenilmemesine azami özen gösterilmesi²⁹¹;
- Halka açık yerlerde ortak ağ kullanımının yasaklanması, uzaktan çalışana tahsis edilen ağın kullanımının sağlanması;
- Gerekli olmadıkça işverene ait ticari sır ve üretim sırlarını içeren dokümanların çıktısının alınmaması vb. gibi.

Bunun yanında, Türk Borçlar Kanununun “Özen ve sadakat borcu” kenar başlıklı 396. maddesinin ikinci ve dördüncü fıkraları uyarınca, işçinin işverene ait araç ve gereçlerin yanında teknik sistemleri usule uygun olarak kullanmak ve iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanmamak, başkalarına açıklamamak ve işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamak zorunda olduğu ifade edilmiştir. Söz konusu düzenlemelerin uzaktan çalışanın işletmenin verileri koruma yükümlülüğünü kapsadığı değerlendirilmektedir²⁹².

Çalışanların işletme verilerinin korunmasına ilişkin yükümlülüklerine aykırı davranışlarının İş Kanunu madde 25/II-e uyarınca doğruluk ve bağlılığa uymadığı ve bu nedenle işverence işçinin iş akdinin haklı nedenle derhal feshedebileceği kabul edilmelidir²⁹³.

3.3.3 İşverenin işçinin sağlığını ve güvenliğini koruma (gözetme) borcu ile işçinin özen borcu

²⁹⁰ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1695.

²⁹¹ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1695.

²⁹² ALP (2011) s. 830; ERGÜNEŞ EMRAĞ (2016) s. 1433.

²⁹³ Bkz. Yargıtay 9. HD. 19.12.2019 tarih, 2016/26856 E. – 2019/22796 K. sayılı kararı; Yargıtay 22. HD. 23.06.2016 tarih, 2016/17238 E. – 2016/19081 K. sayılı kararı (www.sinerjimevzuat.com.tr); buna karşın Aydınöz, tele çalışan işçinin, işletme verilerinin korunması yükümlülüğüne aykırı davranışlarının İş Kanunu madde 25/II-e kapsamında “işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı” olarak nitelendirilmemesi gerektiğini, İş Kanunu madde 25/II-ı kapsamında “kendi isteği ve savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” kapsamında değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir. (bkz. AYDINÖZ (2014) s. 167,168)

İşverenin işçinin sağlığını ve güvenliğini koruma yani işçiyi gözetme borcu, iş sözleşmesinden doğan borçlarından biridir²⁹⁴. Sözü edilen borç, işvereni, işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gereken önlemleri almakla yükümlü kılar²⁹⁵. İşverenin söz konusu yükümlülüğü işverenin geleneksel işyeri ile sınırlı değildir. Buna karşın, uzaktan çalışanın çalışma yerini çoğu zaman kendisinin özgürce belirlediği bu çalışma modelinde işverenin işçiyi gözetme borcunun geleneksel işyerinde uygulandığı gibi uygulanmasını beklemek hayatın olağan akışına uygun olmayacaktır²⁹⁶. Uzaktan çalışanların işverenlerin hâkimiyet alanı dışında çalışmaları nedeniyle işverenin denetim ve gözetimi işçinin Anayasa ile güvence altına alınan özel hayatının korunması ve konut dokunulmazlığına ilişkin kurallar nedeniyle de zayıflamaktadır²⁹⁷. Bu nedenlerle, uzaktan çalışma biçiminde işverenin işçinin sağlığını ve güvenliğini koruma (gözetme) borcunun kapsamı değerlendirilecektir.

3.3.3.1 ILO'nun Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi ve 184 no.lu Tavsiye Kararı uyarınca işverenin işçinin iş sağlığını ve güvenliğini koruma (gözetme) borcu ile işçinin özen borcu

177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi'nin 7.maddesinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal hukuk düzenlemelerinin, evde çalışmaya özgü nitelikler dikkate alınarak bu çalışma biçimi için de uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bunun yanında, evde çalışanlar, ILO'nun genel uygulama alanı olan uluslararası çalışma standartlarından da yararlanmakta olduklarından, ILO'nun 1981 tarihli ve 155 no.lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi ile 164 no.lu Tavsiye Kararı hükümleri de evde çalışanlara uygulanacaktır²⁹⁸.

ILO'nun 184 no.lu Tavsiye Kararı'nın 19. paragrafında, yetkili ulusal makamların, işverenlerin ve evde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uymaları gereken kuralları ve önlemleri içeren kılavuzları dağıtma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Hatta mümkünse, söz konusu kılavuzların evde çalışanların anlayabilecekleri dillere tercüme edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

²⁹⁴ KANDEMİR (2011) s. 130

²⁹⁵ KANDEMİR (2011) s. 129

²⁹⁶ ÖZDEMİR, O. (2016). Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri. *Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (UAÜHFD)*, (8), 81-99, s. 89

²⁹⁷ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1711.

²⁹⁸ ILO (2021) s. 198

ILO'nun 184 no.lu Tavsiye Kararı uyarınca, işverenler evde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla gereken önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır. İşverenler, evde çalışanlara verdikleri iş ile ilişkili bildikleri veya bilmeleri gereken tüm tehlikeler ve alınması gereken önlemler konusunda evde çalışanları bilgilendirmek ve uygun olduğunda evde çalışanlara gereken eğitimi vermek zorundadır (184 no.lu Tavsiye Kararı para. 20 (a)). İşverenler, ayrıca, evde çalışanlara sağlanan makine, alet ya da diğer ekipmanların uygun güvenlik aygıtları ile donatılmasını sağlamalı ve bunların düzgün bir biçimde korunmasını sağlayacak makul önlemleri almalıdır (184 no.lu Tavsiye Kararı para. 20 (b)). Bunun yanında, işverenler, evde çalışanlara gerekli kişisel koruyucu donanımları ücretsiz olarak sağlamakla yükümlü kılınmıştır (184 no.lu Tavsiye Kararı para. 20 (c)).

Öte yandan, evde çalışanların da belirlenen sağlık ve güvenlik önlemlerine uymaları gerektiği, işlerini yaparken gerçekleştirecekleri eylem ya da ihmalleri neticesinde zarar görebilecek diğer kişiler ile kendi sağlık ve güvenliklerini korumak için makul özeni göstermeleri gerektiği, söz konusu özen borcunun kendilerine teslim edilen malzemelerin, makinelerin, aletlerin ve diğer ekipmanların kurallara uygun şekilde kullanımını da içerdiği hüküm altına alınmıştır (184 no.lu Tavsiye Kararı para. 21 (b)).

ILO'nun 184 no.lu Tavsiye Kararı'nda, 155 no.lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi'nden esinlenilerek evde çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı gerekçesiyle çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin düzenlemeye de yer verilmiştir²⁹⁹. Buna göre, evde çalışanların, sağlık ve güvenliklerine karşı gerçekleşmesi olası ve ciddi tehlike taşıdığına inandıkları ve bu durumu makul olarak ortaya koydukları takdirde işi yapmayı reddedebilecekleri ve evde çalışanların hukuka aykırı ve zararlı sonuçlara karşı ulusal yasa ve uygulamalara uygun biçimde korunmaları ve söz konusu durumu derhal işverene bildirmeleri gerektiği hüküm altına alınmıştır (184 no.lu Tavsiye Kararı para. 22 (1)).

3.3.3.2 Tele çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması uyarınca işverenin işçinin iş sağlığını ve güvenliğini koruma (gözetme) borcu ile işçinin özen borcu

²⁹⁹ ILO (2021) s. 199

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın "Sağlık ve Güvenlik" başlıklı 8. maddesine göre, işveren, tele çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini AB'nin 89/391³⁰⁰ sayılı Direktif'i ile ilgili direktifleri, ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelerine uygun olarak korunmak ile yükümlüdür (Çerçeve Anlaşma madde 8 / fıkra 1). İşveren, tele çalışan işçiyi, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği politikası hakkında ve özellikle görüntüleme ekranlarına ilişkin gereklilikler konusunda bilgilendirecektir. Tele çalışanlar, söz konusu işletme politikasını doğru şekilde uygulamak zorundadır (Çerçeve Anlaşma madde 8 / fıkra 2) İş sağlığı ve güvenliği kurallarına doğru biçimde uyulup uyulmadığının denetimi amacıyla işveren, işçi temsilcileri ve / veya yetkili makamlar ulusal mevzuat ve toplu sözleşmelerin sınırlamalarına uymak kaydı ile tele çalışmanın yapıldığı yere erişim hakkına sahiptir. Tele çalışanın evde çalışması ihtimalinde, denetlemenin önceden işçiye bildirilmesi ve işçinin rızasının alınması zorunludur. Tele çalışan da çalışmanın gerçekleştiği yere denetim ziyaretleri yapılması talebinde bulunabilecektir (Çerçeve Anlaşma madde 8 / fıkra 3).

Bunun yanında, Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın "İşin Organizasyonu" başlıklı 9. maddesinin son fıkrasında, işveren, tele çalışanın işletmenin diğer çalışanlarından izole olmasını engellemek amacıyla, düzenli olarak iş arkadaşlarıyla bir araya gelmesi ve işletmeyle ilgili bilgilere erişme olanağının sağlanması gibi önlemleri almalıdır, düzenlemesine yer verilmiştir.

Öte yandan, Çerçeve Anlaşma'nın "Eğitim" başlıklı 10.maddesinin 2. fıkrasına göre, tele çalışanlara, kendilerine kullanmaları için verilen teknik ekipman ve söz konusu iş organizasyonunun özellikleri konularında uygun eğitim verilecektir. Tele çalışanın yöneticisi ve doğrudan birlikte çalıştığı öteki çalışanların da tele çalışmanın organizasyonu ve yönetimi konularında uygun bir eğitime ihtiyaç duyabilecekleri ifade edilmiştir.

3.3.3.3 Bazı yabancı ülke hukuklarında işverenin işçinin iş sağlığını ve güvenliğini koruma (gözetme) borcu ile işçinin özen borcu

Bazı ulusal hukuk düzenlerinde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ilişkin genel nitelikteki hukuki düzenlemelerinin, evde çalışanlara ya da tele çalışanlara da uygulanmasına ilişkin yaklaşımın benimsendiği gözlenmektedir. Örneğin, İtalya³⁰¹, Yeni

³⁰⁰ 89/391/AET sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Önlemler Alınmasına İlişkin Direktif, Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği alanında çerçeve yönergesini teşkil etmektedir.

³⁰¹ 81/2008 sayılı Yönetmelik (Legislative Decree), madde 2(1)(a), aktaran ILO (2021) s. 199, 226: Çalışan kelimesi, uzaktan çalışanları da kapsayacak şekilde geniş kaleme alınmıştır.

Zelanda, Moldova, Portekiz, Rusya³⁰² ve İspanya³⁰³'da böyledir. İngiltere ve İrlanda'da sosyal taraflarca hazırlanan Tele Çalışma Uygulama Kılavuzu ve İlkeleri'nde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tele çalışanları koruma (gözetme) borcu ulusal düzeyde ve Avrupa düzeyindeki yasalara atıf yapılmak suretiyle düzenlenmiştir³⁰⁴. Ayrıca, İngiltere Tele Çalışma Uygulama Kılavuzu ve İlkeleri'nde elektrikli ekipmanlar ve görüntüleme ekranlarının kullanımından kaynaklanabilecek risklere ve hamile ya da yeni doğum yapan annelerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasına ilişkin özel düzenlemelere de yer verilmiştir³⁰⁵.

Buna karşın bazı yabancı ülke hukuklarında uzaktan çalışmalara özgü sağlık ve güvenliğe ilişkin kuralların ayrı bir yasal düzenlemeye konu edildiği saptanmaktadır. Örneğin Fas'ta, evde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallar özel bir yönetmelik ile düzenlenmiştir. İlgili yönetmelikte, işverenlere, işle ilgili riskler ve alınması gereken tüm tedbirler hakkında evde çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü ve gerekliyse iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin evde çalışanlara eğitim verme yükümlülüğü yüklenmiştir. Evde çalışanlara, işin niteliği gerektiriyorsa kişisel koruyucu donanımların ücretsiz olarak sağlanması esası benimsenmiştir. Ayrıca, işverenlerin evde çalışanların kapasitelerine uygun olarak onlara iş vermeleri gerektiği; evde çalışanlara sağlıklarına zarar verecek ölçüde çok iş yükü yüklenmemesi gerektiği düzenlenmiştir³⁰⁶.

Birçok ülkede, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla evde çalışanlara bilgi ve eğitim verme yükümlülüğü (Şili, İsviçre, Tayland); evde çalışanların belirlenen sağlık ve güvenlik önlemlerine uygun davranma yükümlülüğü (Brezilya, Bulgaristan, İsviçre); çalışmanın yapıldığı yerin güvenlik risklerinin engellenmesine karşı düzenlenmesi gerektiği (Avusturya, Almanya ve Sırbistan) yasal düzenlemeler ile açıkça hüküm altına alınmıştır³⁰⁷.

Bazı ülkelerde ise, tele çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralları içeren yasal düzenlemeler kabul edilmiştir. Belçika, Bulgaristan, Şili, Kolombiya, Macaristan ve

³⁰² İş Kanunu madde 311, aktaran ILO (2021) s. 199, 226

³⁰³ İş Yasası madde 13 (4), aktaran ILO (2021) s. 199, 226

³⁰⁴ SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) Implementation of the European Framework Agreement on Telework. *Report by the European Social Partners*. <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>, s. 24

³⁰⁵ SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s.24

³⁰⁶ ILO (2021) s. 199

³⁰⁷ ILO (2021) s. 199

Polonya bu ülkelere örnektir³⁰⁸. İtalya’da, işçinin haftanın belirli günleri klasik işyerinde belirli günleri uzaktan çalışma yaptığı akıllı çalışma modelinde (smart working) de işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu; uzaktan çalışanlara belirlenen riskler hakkında düzenli olarak yazılı bilgi vermek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Uzaktan çalışanlar ise işverenler tarafından devreye alınan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu önlemleri uygulamakla yükümlü kılınmıştır³⁰⁹.

Polonya’da tele çalışmaya ilişkin sosyal sözleşme taslağına göre, tele çalışmaya başlamadan önce işverenler için görüntüleme ekranlarının kullanımı başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tele çalışanlara eğitim verme yükümlülüğü öngörölmüş olup bunun dışında genel iş sağlığı ve güvenliği kurallarının evde tele çalışmalarda uygulanmayacağı düzenlenmiştir³¹⁰.

İngiltere’de, Tele Çalışma Uygulama Kılavuzu ve İlkeleri uyarınca, eğer işverenler tele çalışanlara ekipman sağlıyor ise, bu ekipmanın güvenliğinden sorumlu kabul edilir; ancak işin yapıldığı yere ait elektrik sisteminin güvenliği tele çalışan işçinin kendi sorumluluğuna bırakılmıştır³¹¹. Aynı yönde, Macaristan hukukuna göre, genel iş sağlığı ve güvenliği kurallarının tele çalışanlara da uygulanabilmesi için, tele çalışana sağlanan tüm malzemelerin işverene ait olması gerektiği hüküm altına alınmıştır³¹².

Amerika Birleşik Devletleri’nde ise, uzaktan çalışma biçimlerinde, çalışanın, işin yapıldığı yerden kaynaklanabilecek riskleri işverenden daha iyi bilebilecek durumda olduğu, bu nedenle uzaktan çalışanın kendi güvenliğini sağlamasının esas olduğu, işverenin işçinin iş sağlığı ve güvenliğini koruma (gözetme) borcunun ortadan kalktığı düzenlemeler (Work Smart Process) yapılmaktadır³¹³.

Öte yandan, işverenin, uzaktan çalışanlar için geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanmasını denetlemek için tabi olduğu kurallar da farklılık gösterebilmektedir. Morityus’ta, uzaktan çalışan iş görme edimini evinde ifa ediyorsa, işveren, uzaktan çalışanın rızasını almak ve önceden kendisine bildirimde bulunmak suretiyle çalışanın evine kanunda sınırlı sayıda sayılan amaçlarla, örneğin risk

³⁰⁸ ILO (2021) s. 200

³⁰⁹ ILO (2021) s. 200

³¹⁰ SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s. 24

³¹¹ SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s. 24

³¹² SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2016) s. 24; AYDIN (2008) s. 368; ÖZER (2018) s. 213

³¹³ ÖZER (2018) s.209

değerlendirmesi yapmak, sağlık ve güvenlik denetimlerini gerçekleştirmek için, uzaktan çalışan ile mutabık kalınan uygun bir tarihte evini ziyaret edebilecektir³¹⁴. Fransız hukukunda, uzaktan çalışan işe başlamadan önce, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ya da bir ergonomi uzmanı uzaktan çalışma yapılacak yere ait elektrik donanımının güvenilirliğini ve tüm yapının güvenlik önlemlerine uygunluğunu kontrol etmelidir³¹⁵. Polonya İş Kanunu'ndaki düzenlemeye göre, işverenlerin işin yapıldığı yeri kontrol etme yetkisi vardır³¹⁶. Söz konusu kontrol, uzaktan çalışma yapılan yerin ziyaret edilmesi şeklinde olabileceği gibi elektronik iletişim araçları yoluyla da yapılabilir. Uzaktan çalışmanın yapıldığı yerin doğrudan ziyaret edilmek suretiyle kontrolü için uzaktan çalışanın rızası aranır³¹⁷. Alman hukukunda ise, taraflar arasında anlaşma olmadıkça işverenin uzaktan çalışanın evine erişim sağlayamayacağı, işverene bu doğrultuda bir erişim hakkı tanınmış olsa bile işverenin evde gerçekleşebilecek tüm tehlikelere karşı kalıcı bir etkisi olmayacağı değerlendirilmektedir³¹⁸. Bu noktada, resmi iş güvenliği denetimlerine yönelik Amerika Birleşik Devletleri'ndeki düzenlemeye değinmek yararlı olacaktır. Federal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Kanunu'nu (The Federal Occupational Safety and Health Act) yürütmekle görevli idari makam, uzaktan çalışanların özel yaşamı ile işçinin sağlığı ve güvenliğini bağdaştırmak amacıyla bir direktif hazırlamış; bu direktifte uzaktan çalışanları, beyaz yaka tele çalışanlar ile mavi yaka üretim yapan evde çalışanlar olmak üzere bir ayrım tabi tutmuş, kendisine yalnızca mavi yakanın üretim yaptığı evleri denetleme yetkisi tanımış, beyaz yaka tele çalışanların evlerini denetlememe kararı almıştır³¹⁹.

Uzaktan çalışanın, işini yaparken kaza geçirmesi ya da hastalığa yakalanması durumunda iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulup bulamayacağı da değerlendirilmelidir. Portekiz'de evde çalışma yasasına göre, evde çalışanlar iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin hükümlerin kapsamı dâhilindedir³²⁰. Belçika'da iş kazalarına ilişkin yasada (Work-related Accidents Act madde 7) karine

³¹⁴ İstihdam Hakları Yasası (Evden Çalışma) (Employment Rights (Working From Home Regulations)), Ek-1, madde 10, aktaran International Labour Organization (2021) s.201, 228

³¹⁵ CİVAN (2010) s. 564

³¹⁶ CİVAN (2010) s. 564

³¹⁷ CİVAN (2010) s. 564

³¹⁸ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1711.

³¹⁹ CİVAN (2010) s. 564

³²⁰ bkz. Evde Çalışma Yasası (Home Work Act) No. 101/2009, madde 5(1), aktaran International Labour Organization (2021) s.201, 228

getirilmiş olup buna göre tele çalışanların uğradığı kazaların iş kazası olarak kabul edilebilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir:

- İşin yapıldığı yerin yazılı olarak gösterilmiş olması durumunda, kazanın bu yerde ya da yazılı bir belge mevcut değilse tele çalışanın evinde ya da tele çalışanın çoğunlukla çalıştığı yerde meydana gelmesi ve
- İşin yapıldığı zaman diliminin yazılı olarak gösterilmiş olması durumunda, kazanın söz konusu zaman dilimi içerisinde ya da yazılı bir belge mevcut değilse tele çalışanın işverenin klasik işyerinde istihdam edilmesi olasılığında uygulanacak olan mesai saatleri içerisinde meydana gelmesi³²¹.

Fransız hukukunda da benzer bir karine benimsenmiştir; her nerede olursa olsun iş nedeniyle ortaya çıkan ya da işin görülmesi ile bağlantılı kazaların iş kazası olduğu kabul edilmektedir³²².

3.3.3.4 Türk hukukunda işverenin işçinin iş sağlığını ve güvenliğini koruma (gözetme) borcu ile işçinin özen borcu

İş Kanunu'nun uzaktan çalışmayı düzenleyen 14. maddesinin 6. fıkrasına göre, *“işveren, 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 sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla”* yükümlü kılınmıştır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 12. maddesi İş Kanunu'nda yer verilen hükmü tekrarlar nitelikte olup, Yönetmeliğin ilgili maddesinde İş Kanunu uyarınca işverene yüklenen dört temel yükümlülüğe yer verilmeyle yetinilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmeleri başlığı altında düzenlenen 417. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla; işçilerin ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olması hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemede işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğünün uzaktan çalışma biçimi bakımından nasıl değerlendirileceği tartışılmalıdır³²³. 6331 sayılı İş Sağlığı

³²¹ International Labour Organization (2021) s.201, 228

³²² CİVAN (2010) s. 565, 566

³²³ ÖZER (2018) s. 206

ve Güvenliği Kanunu'nda³²⁴ yer verilen işverenin yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelerin uzaktan çalışma biçimine uygulanıp uygulanmayacağı değerlendirilmelidir. Uzaktan çalışma biçiminin özellikleri dikkate alındığında, işverenin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer verilen yükümlülüklerinin tümünden değil, yalnızca İş Kanunu madde 14 / fıkra 6 ile Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 12. maddesinde açıkça hüküm altına alınanlarla sınırlı olarak sorumlu olacağı tarafımızca değerlendirilmektedir. Uzaktan çalışma biçimi, işvereni, işçinin iş sağlığı ve güvenliğini korumaya ilişkin önlemleri almaktan alıkoyan bir durum olmadığı gibi³²⁵, çalışma yerinin işverenin hâkimiyet alanı dışında kalması nedeniyle işçinin klasik anlamda işyerinde çalıştığında alması gereken önlemleri alması hakkaniyet gereğince işverenden beklenemeyecektir. Bir tehlike ya da kazanın meydana gelmemesi için birtakım iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işveren tarafından alınmasının beklenemeyeceği Yargıtay tarafından kabul edilmektedir³²⁶. Nitekim yabancı ülke sistemlerinin birçoğunda bu yaklaşımın benimsendiği anlaşılmaktadır. Ayrıca öğretilerde, uzaktan çalışma biçiminde işverenin işçinin sağlık ve güvenliğini koruma (gözetme) borcunun daha çok işçiyi bilgi sahibi kılma ve eğitime yükümlülüğüne indirgenmesi gerektiği değerlendirilmektedir³²⁷. Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından temel kural olarak işverenin çalışma ortamındaki kontrol ve etkisinin azlığının, işverence işçiye daha fazla bilgi verilmesi suretiyle telafi edilmesi esası benimsenmelidir³²⁸. İşverenin bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüklerinin yanında, iş araçları ve ekipmanın bakımını eksiksiz olarak yaptırma yükümlülüğü de bulunmaktadır³²⁹.

³²⁴ bkz. 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete

³²⁵ KANDEMİR (2011) s. 131

³²⁶ Bkz. Yargıtay HGK 03.02.2010 tarih, 2010/21-36 E. – 2010/67 K. sayılı kararında: “Su satışı işi yapan işverenin su dağıtım elemanı olarak çalışan işçinin önceden teslim ettiği su bedelini almak üzere bir alışveriş merkezine gittiği, binada asansör bozuk olduğundan asansör kabini katta bulunmadığı halde asansör kapısının açılması ile kabinin katta olup olmadığını kontrol etmeden adımı içeri atarak binanın dördüncü katından asansör boşluğuna ve alt katlarda bulunan kabinin üzerine düşerek hayatını kaybettiği olayda, kazanın işyeri dışında meydana geldiği, işverenin su dağıtım yapan elemanlarını göndereceği her binanın durumunu, asansörünü kontrol etmesinin beklenmesinin hayatın olağan akışına aykırı olacağı, aksi düşüncenin sınırsız sorumluluk anlamını doğuracağı işverenin bu kapsamda İş Kanunu'nun 77.maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri gereğince alması gereken bir önlem olmadığına” karar vermiştir. (www.sinerjimevzuat.com.tr)

³²⁷ EYRENCİ (1991) S.208-209; KANDEMİR (2011) s. 132; ÇELİK, N., CANİKLİOĞLU, N. ve CANBOLAT, T. (2019). *İş Hukuku Dersleri* (32. Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık, s.225; aktaran BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1711

³²⁸ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1711

³²⁹ DULAY YANGIN (2016) 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, s.163

Ayrıca, kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi ya da söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamayacağına Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 13.maddesi ile hüküm altına alınmış olması da önemlidir. Yönetmeliğin bu hükmü ile işçilerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk ve tehlike oluşturacak tehlikeli çalışmaların evde ya da işyeri dışında başka yerde yapılması önlenmiş olmaktadır.

Özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinden kaynaklanan işverenin uzaktan çalışanın evinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetleme yükümlülüğünün evde çalışmalarda uygulanacağına kabul edilmesi pek çok sorunu beraberinde getirecektir³³⁰. Zira Anayasa ile güvence altına alınan özel hayatının korunması ve konut dokunulmazlığının sağlanmasına ilişkin hakların varlığı nedeniyle işverenin, işçinin rızasını almadan evinde denetim yapması doğru olmayacaktır; işçinin, evinde denetim yapılmasına rıza göstermemesi durumunda ne yapılması gerektiği de belirsizdir. Bu durumda işverenin denetim yükümlülüğünü yerine getiremeyeceği açık olup işçinin denetime rıza göstermemesi işverenin bu yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır. Evinde iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapılmasına rıza göstermeyen işçinin bu nedenle klasik işyerinde çalışmaya geçirilmesi iş şartlarında esaslı değişiklik teşkil edeceğinden işçinin rızasının alınması gerekecek; esaslı değişikliğe rıza göstermeyen ve evinde denetim yapılmasına izin vermeyen işçinin işveren tarafından istihdamının sürdürülmesi fiilen mümkün olmayacak, işçinin iş akdinin işveren tarafından feshedilmesi ihtimalinde, hâkim tarafından feshin son çare olması ilkesine uygun davranılmadığının kabul edilme olasılığı da şüphesiz yüksek olacaktır. Kaldı ki, uzaktan çalışmanın işveren için temel yararlarından birinin işyeri masraflarını azaltmak olduğu bilinmektedir. Uzaktan çalışan tüm işçilerin evlerinde işverenin denetime izin vermesi olasılığında dahi, işverenin uzaktan çalışan tüm işçilerinin evini denetlemekle yükümlü tutmak, ek iş yükü ve ciddi maliyet gerektireceğinden uzaktan çalışmadan beklenen amacın elde edilemeyeceği ve bu nedenle işletmelerin bu çalışma modelini tercih etmekten kaçınabileceği öngörülmektedir.

³³⁰ Uzaktan çalışmanın, tele merkez; komşu büro, uydu büro, teleköy gibi işverenin hâkimiyet alanı içerisinde olan yerlerde yapılması işin geleneksel işyerinde yapılması durumundan farklı bir durum teşkil etmez. Bu olasılıkta işverenin 6331 sayılı Kanun'dan doğan başta denetim yükümlülüğünden sorumlu olacağı değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, Yönetmeliğin 6. maddesinde, gerekli olması halinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı yer ile ilgili düzenlemelerin iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu maddenin, uzaktan çalışma yapılacak yerde sağlık ve güvenliğe karşı risk ve tehlikelere karşı düzenleme yapılmasını da içeren bir düzenleme olduğu kanaatindeyiz; ancak bu maddede ifade edilen gerekliliğin ne olduğu, çalışmanın yapılacağı yer ile ilgili düzenlemenin nasıl yapılacağı konularının belirsiz olduğu anlaşılmaktadır³³¹.

Tele çalışanlar için özellik arz eden görüntüleme ekranları ile çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği konusuna değinmek gerekecektir. Tele çalışmalarda iş görme edimi bilgi ve iletişim teknolojisi araçları kullanılarak ifa edildiğinden, tele çalışan açısından görme sorunları, çeşitli fiziksel sorunlar ile strese neden olabilmektedir. Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 8. maddesinde işverenin tele çalışan işçiyi özellikle görüntüleme ekranlarına ilişkin gereklilikler konusunda bilgilendireceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda Avrupa Birliği Konseyi'nin Ekranlı Araçlar ile Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin 29 Mayıs 1990 tarih ve 90/270 AET sayılı Konsey Yönergesi esas alınarak hazırlanan 23.12.2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, bilgi ve iletişim teknolojileri ile özellikle bilgisayar kullanımının çalışan üzerinde yarattığı iş sağlığı ve güvenliği sorunları ile ilgili önemli düzenlemeler getirmektedir³³². Söz konusu Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik gereği işveren, uygun olmayan duruş biçimi, göz yorgunluğu, uzun süre ekranlı araç karşısında ara vermeden çalışma, aşırı iş yükü duygusu, zihinsel yorgunluk, stres, gürültü, ısı, nem ve aydınlatmanın neden olduğu zorlayıcı travmalara neden olabilecek riskleri belirlemek, bu riskleri ortadan kaldıracak ya da en aza indirecek önlemleri almakla yükümlüdür; ayrıca ekranlı araçlarla çalışmaya başlamadan önce çalışanın göz muayenesinin yapılması gerekmektedir³³³.

Uzaktan çalışmalarda uzaktan çalışanın geçirdiği kazanın iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğine ilişkin koşul ve düzenlemelere uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını

³³¹ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1715.

³³² KANDEMİR (2011) s.132

³³³ ALP (2011) s. 837; BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1712

düzenlemek için çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde yer verilmemiş olmasının büyük bir eksiklik olduğu öğretide değerlendirilmektedir³³⁴.

Şöyle ki, işverenin hukuki sorumluluğunun yani tazmin borcunun doğması için, bir kazanın olması, bu kazanın bir iş kazası niteliği taşıması, kusursuz sorumluluk halleri dışında işverenin kusurlu olması, bunun neticesinde işçinin bedensel ya da ruhsal bir zararının ya da ölümünün meydana gelmesi ve uygun illiyet bağının mevcut olması gerekmektedir³³⁵. İş görme ediminin ifa edildiği yerde işverenin doğrudan denetim yetkisine sahip olmaması, görülen iş ile kaza arasında illiyet bağının mevcut olup olmadığının dolayısıyla kazanın 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu³³⁶'nun 13.maddesi ya da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinin g fıkrası uyarınca iş kazası teşkil edip etmediğinin ve oluşan zarardan işverenin sorumlu olup olmadığının saptanması meselelerine farklı bir boyut kazandırmaktadır³³⁷. Illiyet bağının bulunup bulunmadığının saptanmasında kazanın işin yürütümü ile ilgili olup olmadığı her somut olay bakımından değerlendirilmelidir³³⁸. Örneğin, evde çalışanın işine bir süre ara verip mutfakta kendisine kahve yaparken yandığı olayda ya da yemek hazırlarken tüp patlaması ve yaralanması olayında kazanın işin yürütümü ile ilgili olmadığı, dolayısıyla iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının bulunmadığı, bunun iş kazası teşkil etmediği ve zarardan işverenin sorumlu tutulmaması gerektiği kabul edilmelidir³³⁹.

3.3.4 Giderlerin karşılanması ve sorumluluk

Uzaktan çalışma biçiminin işveren bakımından en önemli yararlarından biri şüphesiz işletmenin genel giderlerinde azalmaya neden olmasıdır. Bununla birlikte uzaktan çalışma biçiminde işverenin tasarruf ettiği ısınma, aydınlatma, kira giderleri ile demirbaş eşya, iş

³³⁴ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1717

³³⁵ SÜZEK (2020) s.422; BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1715

³³⁶ Bkz. 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete

³³⁷ DULAY YANGIN (2016) 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, s.163

³³⁸ ALP, M. ve ERDEM, H. (2020). Soru-Cevap. ALPAGUT, G. (Ed., *Pandemi Sürecinde İş Hukuku* (1.baskı) içinde (s. 129- 143) İstanbul: On İki Levha Yayıncılık. s.132

³³⁹ DULAY YANGIN (2016) 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, s.163; ALP, M. ve ERDEM, H. (2020). s.132; Alp, iş kazalarının tanımı konusunda kanunun geniş olduğunu, iş yaparken iş saatleri içinde ya da iş ile ilgili olarak geçirilen her tür kazanın nerede geçirildiği büyük bir önem taşımadan iş kazası olarak kabul edilebildiğini belirtmiş olup evde çalışmalarda belirlenen çalışma saatleri içerisinde gerçekleşen kazaların (5510 sayılı Kanun anlamında) sosyal güvenlik kurumunun bağlayacağı yardımlar bakımından iş kazası sayılması gerektiği; işverenin sorumluluğu bakımından ise kusur oranına göre bir değerlendirme yapılması gerektiği görüşündedir.

araçları ve ekipmanların masraflarının hangi tarafça ve ne şekilde üstlenileceği konusuna ilişkin yabancı hukuk sistemlerindeki düzenlemeler ile Türk hukukundaki düzenlemeler incelenecektir.

3.3.4.1 Uluslararası iş hukuku kaynaklarında ve bazı yabancı ülke hukuklarında giderlerin karşılanması ve sorumluluk

ILO'nun 184 no.lu Tavsiye Kararı'nda, evde çalışanların enerji ve su kullanımı, iletişim harcamaları ile makine ve ekipmanların bakımına ilişkin harcamalar gibi işin yapılması ile bağlantılı giderlerinin işverence karşılanması gerektiği düzenlenmiştir (para. 16 / 1-a). Tavsiye kararına göre makine ve ekipmanların bakımı, kullanılan araçların değiştirilmesi, ürünlerin paketlenmesi, paketlerin açılması, sınıflandırılması gibi durumlarda geçen zaman için evden çalışana bir karşılık ödenmelidir (para. 16/1-b).

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın "Ekipman" başlıklı 7. maddesinde tele çalışmaya başlamadan önce iş araçları hakkında giderlerin karşılanması ve sorumluluk konularının açıkça düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Tele çalışma biçiminde işin ifa edilmesinde kullanılacak iş araçlarının masaüstü bilgisayar, dizüstü bilgisayar, yazıcı, sabit telefon, cep telefonu gibi ekipmanlar olduğu söylenebilir³⁴⁰. Çerçeve Anlaşmada düzenli tele çalışmalarda tele çalışanın iş görme edimini ifa ederken kendine ait ekipmanı kullanmadığı durumlarda temel kuralın iş için gerekli olan ekipmanların işveren tarafından sağlanması, kurulması ve bakımının yapılmasıdır. Düzenli tele çalışmalarda, işverenin başta iletişim giderleri olmak üzere işle doğrudan ilgili giderleri üstlenme sorumluluğuna da yer verilmiştir. Ayrıca anlaşmada, işverenin, tele çalışma için gerekli teknik desteği çalışana sağlama yükümlülüğü düzenlenmiştir³⁴¹.

Alman hukukunda, uzaktan çalışanın evde iş görme edimini ifa ederken kendisine ait iş araçları ve ekipmanları kullanması durumunda, söz konusu iş araçları ve ekipmanların yalnızca işverenin menfaati için edinilmesi şartıyla, uzaktan çalışanın bu hususta katlandığı giderleri işverenden talep edebileceği ifade edilmektedir³⁴².

Fransız hukukuna göre ise işveren, tele çalışanın işle ilgili olarak katlanmakla yükümlü olduğu giderleri karşılamakla yükümlü kılınmıştır³⁴³.

³⁴⁰ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1698.

³⁴¹ ALP (2011) s. 831,832.

³⁴² BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1700.

³⁴³ CİVAN (2016) s. 561

Yabancı hukuk sistemlerinde, tele çalışanın katlanmakla yükümlü olduğu giderlerin işveren tarafından karşılanması gerektiği, gider tutarının saptanmasında kaynaklanabilecek problemler de dikkate alınarak giderler sarf edilmeden önce işveren tarafından tele çalışanlara toptan bir ödeme yapılmasının kararlaştırılması yönteminin benimsendiği görülmektedir³⁴⁴.

Tele çalışmada giderleri karşılama yükümlülüğünün işverene ait olduğu konusunda öğreti ve karşılaştırmalı hukuk çerçevesinde görüş birliği bulunduğu saptanmıştır³⁴⁵.

İşin evde ifa edilmesi olasılığında işverenin kira bedeline ortak olması ya da evin kullanımı karşılığında bir bedel ödeme yükümlülüğü olup olmayacağı tartışmalıdır³⁴⁶. Alman öğretisinde bir görüş, uzaktan çalışmaya ilişkin sözleşmede aksi öngörülmemişse işverenin kira giderine ortak olması gerektiğini savunmakta iken, öteki görüş ise işin yapılacağı oda ya da alana üçüncü kişilerin girmesinin yasaklanması durumunda uzaktan çalışanın evinin kullanımının sınırlanmasının karşılığı olarak işverenin ödemede bulunması gerektiğini aksi halde bir ödeme yükümlülüğünün doğmayacağını kabul etmektedir³⁴⁷.

Öte yandan, Çerçeve Anlaşmanın 7. maddesi uyarınca, tele çalışan tarafından kullanılan ekipmanların ya da verilerin kaybı ya da zarara uğraması neticesinde katlanılan giderlerden geçerli ulusal hukuk düzenlemeleri ve toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde işverenin sorumlu olduğu düzenlenmiştir.

Çerçeve Anlaşmanın söz konusu 7. maddesinin son fıkrasında ise, tele çalışanın kendisine sağlanan ekipmanı özenle kullanacağı ve internet üzerinden hukuka aykırı bilgi toplamayacağı ve yaymayacağı ifade edilmiştir.

3.3.4.2 Türk hukukunda giderlerin karşılanması ve sorumluluk

Türk Borçlar Kanununun 413. maddesi uyarınca “*aksine anlaşma veya yerel adet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür*”. Aksine anlaşma ya da yerel adet olmamasına rağmen işverenin gerekli araçları ya da malzemeyi sağlamaması nedeniyle işçi iş görme edimini yerine getiremiyorsa, işveren alacaklı

³⁴⁴ KANDEMİR (2011) s. 123.

³⁴⁵ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1701.

³⁴⁶ ALP (2011) s. 833.

³⁴⁷ Hukukumuzda aynı esasları uygulamanın mümkün olduğu yönünde bkz. ALP (2011) s. 833, 834; ayrıca bkz. evde tele çalışma yapan işçinin katlandığı kira ücretinden işverenin sorumlu olduğuna ilişkin İsviçre Federal Yüksek Mahkemesi'nin (the Swiss Federal Supreme Court) 23 Nisan 2020 tarihli kararına ilişkin (2.2) başlığı altındaki açıklamalarımız.

temerrüdüne düşer ve bu durumda işçi çalışmamasına rağmen ücretini talep edebilir³⁴⁸. Maddenin ikinci fıkrasında, işçinin işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülemesi durumunda, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça ya da yerel adet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlü olacaktır hükmüne yer verilmiştir. Uzaktan çalışma biçimine Türk Borçlar Kanunu'nun sözü edilen hükmü uygulanabilir niteliktedir³⁴⁹.

Öte yandan 6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanununun 14. maddesinin 5. fıkrasında, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinde işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin yer alacağı ifade edilmiştir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin “Malzeme ve iş araçlarının temini ve kullanımı” kenar başlıklı 7. maddesi aşağıdaki hükmü amirdir:

“(1) Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilir.

(2) İş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işveren tarafından yazılı olarak işçiye teslim edilir. İşçiye teslim edilen belgenin işçi tarafından imzalı bir nüshası ise işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanır. İş araçlarının listesi, iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenirse ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmaz.”

Yönetmeliğin 7. maddesinin ilk fıkrasında yer verilen düzenleme Türk Borçlar Kanununun 413. maddesinin birinci fıkrasındaki düzenleme ile paraleldir. Uzaktan çalışmada da işin yürütümü için gerekli malzeme ve iş araçlarının işveren tarafından sağlanması esastır; ancak malzeme ve iş araçlarının tarafların anlaşması koşuluyla uzaktan çalışan tarafından sağlanması da mümkün olabilecektir. Yönetmelikte, uzaktan çalışmada, uzaktan çalışan tarafından malzeme ve iş araçlarının sağlanması durumunda bunun için işverenin çalışana bir karşılık ödemekle yükümlü olup olmayacağına ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 413. maddesinin 2. fıkrası gereği,

³⁴⁸ SÜZEK (2020) s. 483; BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1698, 1699.

³⁴⁹ KANDEMİR (2011) s. 123; BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1698.

aksi kararlaştırılmamışsa, kendi araç ve malzemesini işe özgüleyen uzaktan çalışana bunun karşılığında işverenin bir ödeme yapması gerekecektir³⁵⁰. Bizim de katıldığımız görüşe göre, işçi tarafından sağlanan malzeme ve iş araçlarının yüksek maliyetli olabilmesi olasılığı karşısında, söz konusu harcama ve giderlerin tamamının ya da önemli bir kısmının işçiye yüklendiği sözleşme hükümlerine ise hakkaniyet kuralları gereği geçerlilik tanınmamalıdır³⁵¹.

Uzaktan çalışana sağlanan malzeme ve iş araçlarının kullanımına ilişkin uzaktan çalışanın sorumluluğu Türk Borçlar Kanunu madde 396 özen ve sadakat borcu bağlamında genel ilkeler kapsamında değerlendirilmelidir; uzaktan çalışan özensiz kullanım ile internet kullanımında hukuka aykırı davranışları nedeniyle doğacak zarardan kusuru oranınca sorumlu olmalıdır³⁵². Bunun yanında kanun koyucu evde çalışanlar bakımından Türk Borçlar Kanunu'nun 464. maddesi ile özen borcu özel olarak düzenlemiştir³⁵³. Öte yandan, evde çalışanların olduğu kadar tele çalışanların ve tüm uzaktan çalışanların da iş için işveren tarafından kendilerine sağlanan malzeme ve iş araçlarını azami dikkat ve özeni göstermek suretiyle kullanmalarının gerektiği, İş Kanunu madde 25/II-1 bendi uyarınca “... işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” olayının işverene, işçinin iş akdini haklı nedenle fesih hakkı vermesinden de anlaşılmaktadır³⁵⁴.

Türk Borçlar Kanununun 414. maddesine göre ise işverenin, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcamayı ve işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde geçimi için zorunlu olan harcamaları ödemekle yükümlü olduğu; yazılı olarak yapılmış bir iş

³⁵⁰ ALP (2011) s. 832; BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1700.

³⁵¹ ALP (2011) s. 832.

³⁵² ALP (2011) s. 834.

³⁵³ ABBAS (2016) s.2025,2026; DULAY YANGIN (2016) Türk İş Hukukunda Evden Çalışma, s.161; Türk Borçlar Kanunu Üçüncü Ayırım Evde Hizmet Sözleşmesi, III. İşçinin özel borçları kenar başlığı altındaki “2. Malzeme ve iş araçları başlıklı” maddesi: “Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür.” hükmünü amirdir.

³⁵⁴ CİVAN (2006) s. 558; Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre; “işverenin malı olan ya da eli altında bulunan makine, tesisat, başka eşya ya da maddelere verilen zararın meydana gelmesinde işçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı ve geçerli fesih imkânı olmadığı, işçinin kusuru belirli bir yüzde ya da belirli bir oran olarak saptanmışsa zararın miktarının bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşırıp aşmadığına bakılmalıdır.” bkz. Yargıtay 9. HD. 20.03.2017 tarih, 2016/8071 E. – 2017/4302 K. sayılı kararı (www.sinerjimevzuat.com.tr); “İşçiye yeterli eğitim verilip verilmediği, aracın periyodik bakımının yapılıp yapılmadığı gibi hususların işçinin kusurunun belirlenmesinde dikkate alınması gerektiği” yönünde bkz. Yargıtay 22. HD. 20.10.2016 tarih, 2016/21272 E. – 2016/23665 K. sayılı kararı (www.lexpera.com.tr).

sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık ya da aylık olarak ödenmesinin öngörülebileceği ancak bu ödemenin zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamayacağı; zorunlu harcamaların tamamen ya da kısmen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmaların geçersiz olacağı düzenlenmiştir. Bu kapsamda, uzaktan çalışma ile taahhüt edilen “işin görülmesinin gerektirdiği harcamalar”ın kapsamına uzaktan çalışanın ödediği internet abonelik ücretleri; elektrik giderleri; ısınma, soğutma giderleri; işveren, iş arkadaşları, müşteriler, iş ortakları ve tedarikçiler ile iletişim kurmak için yaptığı telefon görüşmelerine ilişkin harcamalar ile gezici / mobil tele çalışanların seyahat, yemek ve barınma gibi masrafları dâhil edilmelidir³⁵⁵. İşverenin söz konusu harcama ve masrafları karşılaması gerekmektedir. Sözü ettiğimiz harcama faturalarına uzaktan çalışanların kişisel, özel kullanımları dâhil olabilecektir³⁵⁶. Örneğin evden çalışan bir işçinin kendi özel elektrik kullanımı, internet kullanımı, ısınma masrafları söz konusu olacağından, işverenin söz konusu harcamalara kısmen katılmasının yeterli olduğu kabul edilmelidir³⁵⁷.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin “Üretim maliyetlerinin karşılanması” kenar başlıklı 8. maddesinde ise “*işin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar*”ın iş sözleşmesinde belirtileceği ifade edilmiştir. Söz konusu konuda uzaktan çalışan ile işverenin anlaşmaya varamaması olasılığında konunun hangi şekilde ve hangi yöntem ile çözüme kavuşturulacağı düzenlenmemiştir. Bu yönüyle madde eksiktir³⁵⁸.

3.4 Çalışma ve Dinlenme Süreleri

Çalışma süreleri, işçinin iş görme ediminin zaman bakımından kapsamını ifade etmekte olup işçinin iş görme edimini hangi zaman aralığında ve ne kadar süre ile ifa edeceği sorusunun yanıtını teşkil etmektedir³⁵⁹. Fabrika modelini esas alan geleneksel istihdam şeklinde, mesainin işverene ait işyerinde toplu olarak başlaması ve sona ermesi söz konusu

³⁵⁵ ALP (2011) s. 832, 833; BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1700, 1701.

³⁵⁶ ALP (2011) s. 832; 833.

³⁵⁷ ALP (2011) s. 832, 833: Ayrıca Alp, iş sözleşmesinde işverenin sözü edilen harcamalar ve giderler için gerçek harcama ve giderler ile orantılı olmak koşuluyla götürü bir ödeme yapacağını öngörülmesinin mümkün olacağını, bunun yeterli sayılması gerektiğini ifade etmektedir.

³⁵⁸ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1700, 1702.

³⁵⁹ KANDEMİR (2011) s. 104.

iken, çalışmanın her yerde ve her zaman yapılabilmesine olanak sunan uzaktan çalışma biçiminde ise çalışma süreleri bireysel ve değişken bir hal alma eğilimindedir³⁶⁰. Bununla birlikte, uzaktan çalışmanın bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı ile yapıldığı tele çalışma niteliğindeki işlerde, bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ile işverenin işçiye her zaman ulaşabilme olanağı, uzaktan çalışanın dinlenme sürelerini etkin şekilde kullanması bakımından problemlerin doğmasına neden olabilecektir³⁶¹.

3.4.1 Uluslararası iş hukuku kaynaklarında ve bazı yabancı ülke hukuklarında çalışma ve dinlenme süreleri

Birçok işçi örgütü tarafından, işverenin eşit davranma yükümlülüğü bağlamında 177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi'ne "çalışma süreleri"ne ilişkin düzenleme eklenmesi önerisinde bulunulmuş ise de, ILO tarafından bu öneri kabul edilmemiştir³⁶². Hazırlık çalışmaları esnasında birçok devlet temsilcisi ile işveren örgütü Evde Çalışma Sözleşmesi'nde çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeye yer verilecek olmasının evde çalışma biçiminden elde edilmesi beklenen en temel yarar olan çalışma sürelerinin esnekliğinin sağlanamayacağı yönündeki endişelerini dile getirmiştir³⁶³.

Bununla birlikte, 184 no.lu Tavsiye Kararı'nda bir çalışmayı tamamlamak için son teslim tarihlerinin belirlenmesinin, evde çalışanları, öteki işçiler tarafından da kullanılan günlük ve haftalık dinlenme imkânından mahrum bırakamayacağı hüküm altına alınmıştır (para. 23). Ayrıca, ulusal hukuk düzenlemelerinin, evde çalışanların hangi koşullar altında öteki çalışanların yararlandığı gibi ücretli resmi tatiller, yıllık ücretli izinler ve ücretli hastalık izinlerinden yararlanacağına düzenlemesi gerektiği ifade edilmiştir (para. 24).

Ne var ki, evde çalışanların, işverenin sıkı denetimi altında olmadıkları gerekçesiyle çoğunlukla çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin kapsamı dışında bırakıldığı saptanmıştır³⁶⁴. Parça başına ücret sistemi ile istihdam edilmeleri, ücretlerinin düşük olması ve çalışma sürelerini makul ölçüde sınırlandıran hukuki düzenlemelere yer verilmemiş olması, evde çalışanları çok uzun süreli çalışma yapmaya mecbur edebilmektedir.

³⁶⁰ KANDEMİR (2011) s. 105

³⁶¹ KANDEMİR (2011) s. 105,106; ALP (2011) s. 838

³⁶² ILO (2021) s.202.

³⁶³ ILO (2021) s.202.

³⁶⁴ ILO (2021) s. 203.

Bazı ülke hukuklarında, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin evde çalışanları da kapsama aldığı düzenlenmiştir. Örneğin, Finlandiya’da çalışma sürelerine ilişkin kanuni düzenlemelerin (Home Work Act 2019) evde çalışanlara da uygulanacağı ifade edilmiştir. Bulgaristan’da, evde çalışanların çalışma takvimlerini, kanunda öngörülen azami çalışma sürelerini aşmamak, haftalık ve günlük dinlenme sürelerine uymak kaydıyla serbestçe belirleyebilecekleri hüküm altına alınmıştır³⁶⁵.

İsviçre’de işverenlerin evde çalışanlara verilen çalışmalarını teslim etme sürelerini evde çalışanların üretim kapasitelerini göz önüne alarak ve günde sekiz saati aşan ölçüde çalışma yapmayacakları ya da hafta tatili olan pazar günleri çalışmayacakları şekilde belirlemeleri gerektiği hüküm altına alınmıştır³⁶⁶. Avusturya’da da 1960 tarihli Evde Çalışma Kanunu’nun 14. maddesi ile benzer bir hükme yer verilmiştir³⁶⁷. Şöyle ki, evden çalışanların cumartesi, pazar günleri ya da resmi tatil günlerinde çalıştırmak için yazılı rızalarının alınması gerektiği, rızalarının mevcut olmadığı durumda işverenlerin söz konusu günlerde çalışma yaptıramayacağı ifade edilmiştir. Fransa’da ise, kendilerine verilen işlerin teslim tarihlerine yetiştirilmesi için evde çalışanların günde sekiz saatten fazla ya da pazar günleri ya da resmi tatillerde çalışması zorunlu ise, evde çalışanlara fazla çalışma ücreti ödeneceği düzenlenmiştir³⁶⁸.

Evde çalışma biçiminde “çalışma süreleri”nin kapsamının belirlenmesi de önem taşımaktadır. Örneğin Morityus’ta, evde çalışanların:

- Malzeme temin etmek için geçirdikleri süreler;
- Tamamladıkları işi teslim etmek için geçirdikleri süreler;
- İş araçları ve ekipmanların temini ya da onarımının tamamlanması ya da işverenlerin kendilerine iş vermeleri için evde bekledikleri süreler;
- İşverenlerden gelecek talimatları bekledikleri süreler;
- İşverenler ya da müşteriler ile birlikte katıldıkları iş ile ilgili toplantılarda geçen süreler de çalışma süreleri içinde kabul edilmektedir³⁶⁹.

³⁶⁵ İş Kanunu (Labour Code) madde 107f, aktaran ILO (2021) s. 203, 228.

³⁶⁶ Federal Evde Çalışma Yasası madde 7, aktaran ILO (2021) s. 203, 228.

³⁶⁷ ILO (2021) s. 203, 228.

³⁶⁸ İş Kanunu madde L7122-9 ve 7422-10, aktaran ILO (2021) s. 204, 228.

³⁶⁹ ILO (2021) s. 204

Ayrıca birçok ülke hukukunda, işverenlerin iş araçları, malzeme ve ekipmanların temini için ya da işin teslim alınması için kararlaştırılan süreler uymaması nedeniyle evde çalışanların beklemedikleri süreler için işverenin ücret ödeme yükümlülüğüne yer verilmiştir. Avusturya otuz dakikalık bekleme süresinden sonra, Paraguay ise bir saatlik bekleme süresinden sonra evde çalışanlara ücret ödenmesi gerektiğini düzenlemiştir³⁷⁰.

Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması ise tele çalışanlara, işyerinde çalışan öteki işçiler ile aynı çalışma ve dinlenme sürelerinin uygulanacağı ve söz konusu sınırlar içerisinde tele çalışanın kendi çalışma ve dinlenme sürelerini serbestçe belirleyebilecekleri esasını benimsemektedir³⁷¹. Çerçeve Anlaşma'nın 9. maddesi uyarınca, tele çalışanın çalışma süresini kanunlar, toplu iş sözleşmeleri ve işletme kurallarına uygun olarak belirleyebileceği ifade edilmiş olup anlaşma bu hükmün haricinde çalışma süresi yönünden bir açıklama getirmemektedir³⁷². Öğretide, tele çalışanların çalışma sürelerine ilişkin işyerindeki çalışanlarınkinden farklı bir düzenleme yapılmamış olmasının, bu hükümlerin tele çalışanlara da uygulanması gerektiği anlamını taşıdığı yorumunda bulunulmuştur³⁷³.

Belçika'da, 85 sayılı Ulusal Toplu İş Sözleşmesi'nin (Collective Agreement no. 85) 8.maddesi uyarınca, işyerinde uygulanan çalışma sürelerine ilişkin düzenlemenin tele çalışanlara da uygulanacağı kabul edilmiştir³⁷⁴. Bu yolla, tele çalışanların, işverenlerin klasik işyerinde çalışan öteki işçileriyle aynı çalışma sürelerine tabi olması sağlanmıştır³⁷⁵. Malta'da ise, işverenin eşit davranma borcu kapsamında tele çalışanlara öteki çalışanlar ile ancak eşit iş yükü yüklenebileceği kuralına yer verilmiştir³⁷⁶. İtalya'da akıllı çalışma modelinde (smart working) tele çalışanların azami çalışma sürelerine uymak kaydıyla kendi çalışma takvimlerini serbestçe belirleyebilecekleri düzenlenmiştir³⁷⁷.

Alman hukukunda ise “güvene dayalı çalışma süresi” esasını benimsemiş olup geniş bir uygulama alanı bulunmaktadır³⁷⁸. Güvene dayalı çalışma süresi, uzaktan çalışan işçinin

³⁷⁰ ILO (2021) s. 204

³⁷¹ AYDINÖZ (2014) s. 114.

³⁷² ALP (2011) s. 838.

³⁷³ ALP (2011) s. 838; ERGÜNEŞ EMRAĞ (2016) s.1434.

³⁷⁴ ILO (2021) s. 203,228

³⁷⁵ AYDINÖZ (2014) s.117.

³⁷⁶ ILO (2021) s. 203, 228

³⁷⁷ 22 Mayıs 2017 tarihli 81 sayılı Yasa, madde 18 (1), aktaran ILO (2021) s. 203, 228

³⁷⁸ ALP (2011) s. 839

çalışma süresinin önceden belirlendiği ancak iş günlerine dağılımının bizzat işçi tarafından serbestçe düzenlenebildiği; işçinin yaptığı işin önemli olduğu, işveren tarafından işçinin çalışma sürelerine uyup uymadığının denetlenip kaydedilmediği, bu hususta işçiye güvenin esas olduğu çalışma düzenini ifade etmektedir³⁷⁹.

Uzaktan çalışma biçiminde çalışma sürelerinin esnekleşmesi ile çalışma mesaisinin sonunun gelmemesi çalışanların özel hayat ve iş hayatının iç içe geçmesi sonucunu doğurmakta, iş-yaşam dengeleri bozulabilmektedir³⁸⁰. Bu kapsamda birçok ülke hukukunda uzaktan çalışanlara “bağlantıyı kesme hakkı” tanınmıştır. Sözü edilen hak ile dolaylı yoldan uzaktan çalışanların çalışma süreleri sınırlandırılmış olmaktadır. Buna göre, işveren, günlük ve haftalık olmak üzere asgari dinlenme sürelerinin uygulanacağı dönemin başlangıcı ve bitişini belirler³⁸¹. İşçinin dinlenme sürelerini herhangi bir çalışma yapmadan etkin şekilde kullanabilmesinin temini için, uzaktan çalışanlara işlerini yaparken kullandıkları bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının bağlantısını kesme hakkı tanınmıştır³⁸². 2016 yılında Fransız İş Kodu’nda yapılan değişiklikle tele çalışanlara sözü edilen “bağlantıyı kesme hakkı” tanınmış bulunmaktadır³⁸³. Şili, Belçika ve İtalya’da da tele çalışanlar için söz konusu hak koruma altına alınmıştır. Evde çalışanların kendi çalışma takvimlerini serbestçe belirleyebildikleri; tele çalışanların azami çalışma süreleri uygulaması dışında tutulabildiği Şili’de, işverenlerin uzaktan çalışanların “bağlantıyı kesme hakkı”nı tanıması gerektiği hüküm altına alınmıştır³⁸⁴. Buna göre her yirmi dört saatlik zaman diliminde uzaktan çalışanın bağlantıyı kesme hakkı en az, aralıksız on iki saat olarak belirlenmelidir.

Bazı ülke hukuklarında uzaktan çalışanların çalışma koşullarına ilişkin yıllık ücretli izin haklarının mevcut olduğu düzenlenmiştir. Örneğin Meksika’da ve Fas’ta evde çalışanların yıllık ücretli izin haklarından yararlanabileceği hüküm altına alınmıştır³⁸⁵. Avusturya’da, altı aylık çalışma süresinden sonra evde çalışanların ayda iki buçuk gün ücretli izin haklarının olacağı düzenlenmiştir³⁸⁶.

³⁷⁹ ALP (2011) s. 839; AYDINÖZ (2014) s.131.

³⁸⁰ ALP (2011) s. 838; BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1693.

³⁸¹ AYDINÖZ (2014) s.132.

³⁸² AYDINÖZ (2014) s.132.

³⁸³ ILO (2021) s. 200

³⁸⁴ ILO (2021) s. 200; OECD (2020) s.21

³⁸⁵ ILO (2021) s. 204

³⁸⁶ ILO (2021) s. 204

3.4.2 Türk hukukunda çalışma ve dinlenme süreleri

İş Kanunu'nun 63. maddesinin 1. fıkrasına göre işçinin çalışma süresinin haftalık kırk beş saat olduğu, bu sürenin aksi kararlaştırılmadıkça haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünerek uygulanacağı hüküm altına alınmaktadır. Aynı maddenin ikinci fıkrası ise, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi amacıyla tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceğini düzenlemektedir. İş Kanunu'nun 41. maddesinin 8. fıkrasına göre ise, fazla çalışmanın süresi bir yılda iyi yüz yetmiş (270) saatten fazla olamayacaktır. Çalışanların dinlenme hakkı ise Anayasa'nın 50. maddesinin 3. ve 4. fıkraları ile güvence altına alınmıştır. Kanunla, ara dinlenme, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, yıllık ücretli izin gibi dinlenme süreleri öngörülmüştür³⁸⁷.

İş Kanunu'nun uzaktan çalışmayı düzenleyen 14. maddesinde konu hakkında açık bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte, çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemelerin uzaktan çalışanlar için de geçerli olduğu söylenebilecektir³⁸⁸. Öte yandan, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin "Çalışma süresinin belirlenmesi" kenar başlıklı 9. maddesinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresinin iş sözleşmesinde belirtileceği; mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği; fazla çalışmanın işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılacağı düzenlenmiştir. İlgili maddede yer verilen mevzuat hükümleri ile kastedilenin İş Kanununda hüküm altına alınan günlük çalışma ve fazla çalışma için öngörülen mutlak azami süreler olduğu anlaşılmaktadır.

Yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil hükümleri uzaktan çalışmada herhangi bir fark olmaksızın uygulanacaktır³⁸⁹. Ayrıca, uzaktan çalışanın evde ya da başka bir yerde çalışmak için hazır beklediği, her an kendisine iş verilebileceği için başka bir şekilde değerlendiremediği ve boş geçirdiği sürelerin İş Kanunu madde 66/I-c uyarınca çalışma süresinden sayılması gerekmektedir³⁹⁰.

Çalışma sürelerinin esnek şekilde belirlenebildiği uzaktan çalışma konusunda sorun teşkil edebilecek alan, esas olarak çalışma sürelerinin saptanması ve ispatı noktalarında

³⁸⁷ MYLTYKBAYEVA (2017) s.113.

³⁸⁸ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1694.

³⁸⁹ EYRENCİ (1991) 209; ALP (2011) s. 839

³⁹⁰ ALP (2011) s. 839

toplanmaktadır³⁹¹. Tele çalışmada, çalışma sürelerinin saptanması ve denetimi şüphesiz bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde geleneksel evde çalışmaya göre daha kolay olacaktır³⁹². Öyle ki, tele çalışanın veri tabanına ya da sunucuya sürekli bağlı kalması yani çevrimiçi (online) çalışma yapmasının gerektiği durumlarda, işçinin çevrimiçi olduğu süreler çalışma süresi olarak kabul edilebilecektir³⁹³. Bunun yanında, tele çalışanın veri tabanına ya da sunucuya sürekli olarak bağlı kalmasının gerekmediği çoğunlukla çevrimdışı (offline) yapılan çalışmalarda ise, bilgi ve iletişim araçlarının kullanım süresini ve dolayısıyla çalışılan süreyi hesaplayan yazılımların kullanılması yöntemi benimsenebilecektir³⁹⁴. Tele çalışan, çalışma sürelerinin teknolojik yöntemler ile izlenip denetleneceğine ilişkin uygulama devreye alınmadan önce mutlaka bilgilendirilmelidir.

Geleneksel evde çalışmalarda ise çalışma sürelerinin saptanmasında evde çalışanlara verilen her bir işin tamamlanmasında ihtiyaç duyulan tahmini bir sürenin belirlenmesi ve tamamlanan işlere göre belirlenen bu sürelerin toplanması yöntemi tercih edilebilecektir³⁹⁵. 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 4. maddesinin 3. fıkrasında aşağıdaki düzenlemeye yer verilmek suretiyle parça başına çalışan işçilerin fazla çalışma ücretine hak kazanabileceği ve fazla çalışma ücreti hesap usulü hüküm altına alınmış olmaktadır³⁹⁶:

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

³⁹¹ ALP (2011) s. 838

³⁹² CİVAN (2006) s. 567

³⁹³ CİVAN (2006) s. 567; ALP (2011) s. 839

³⁹⁴ CİVAN (2006) s. 568; ALP (2011) s. 839

³⁹⁵ CİVAN (2006) s. 568

³⁹⁶ CİVAN (2006) s. 568

Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre, kural olarak iş saatlerini kendisi düzenleyen işçinin fazla mesai talebinde bulunma olanağı bulunmamaktadır³⁹⁷. Şöyle ki, genelde satış ve pazarlama alanında çalışan ve ilaç mümessilleri hakkında verdiği kararlarda, çalışma saatlerinin işçinin kendisi tarafından belirlendiği esnek çalışma düzeninde ve işverenin gözetimi ve denetimi dışında çalıştığı durumlarda fazla mesainin ispatında Yargıtay'ın somut delillere dayanma eğiliminde olduğu görülmektedir³⁹⁸. Söz konusu kararlarda benimsenen temel ilkelerin uzaktan çalışmaya da uygulanabileceği öngörülmektedir.

ILO'nun işverenler için COVID-19 döneminde hazırladığı evden çalışmalara ilişkin rehberde, işverenlerin her bir evde çalışanın günlük ve haftalık toplam çalışma sürelerinin kaydını tutmasını sağlaması ve evden çalışanların çevrimiçi çalışmaları ile elektronik posta kullanımlarını esas alarak çalışma sürelerinin saptaması ve kaydetmesi gerektiği ifade edilmiştir³⁹⁹. Bizim de katıldığımız görüşe göre, öğretilerde Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde, uzaktan çalışanın çalışma ve dinlenme sürelerinin teknolojik yöntemlerle takibini sağlayan bilgi teknolojileri sistemi kurma yönünden işverene bir yükümlülük getirilmemesi eksiklik olarak değerlendirilmektedir⁴⁰⁰.

3.5 Uzaktan Çalışmaya Geçiş

Uzaktan çalışma uygulaması, işçi ile işveren arasında iş ilişkisi kurulduğu zaman başlangıçta kararlaştırılabileceği gibi, iş ilişkisi devam ederken sonradan da uzaktan çalışmaya geçiş söz konusu olabilir. İş ilişkisinde uzaktan çalışmaya geçilmesi konusunda neredeyse bütün hukuk belgelerinde ve bilimsel çalışmalarda “gönüllülük esası”na ve “geri çevrilebilirlik esası”na yer verilmiş olduğu görülmektedir⁴⁰¹.

Çalışmamızın ilk bölümünde açıkladığımız üzere (1.3.1), uzaktan çalışma uygulaması uzaktan çalışan yönünden birçok yararı beraberinde getirmekte ise de, çalışanın iş yaşamı

³⁹⁷ ÖZER, H.D. (2007). Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır Mı?. *Çalışma ve Toplum*, 2007/3, 143-155. s. 146-147.

³⁹⁸ İlaç mümessilinin fazla çalışma yaptığının araç kullanım tablosu ile ispatını yeterli görmeyen karar için bkz. Yargıtay 9. HD. 4.12.2006 tarih, 2006/13579 E. – 2006/31852 K. sayılı kararı, aktaran ÖZER (2007); Yargıtay 9. HD. 3.5.2013 tarih, 2011/7849 E. – 2013/13353 K. sayılı kararı (www.lexpera.com.tr); ayrıca mesaisini kendisi belirleyen işyerinde üst düzey yönetici olarak çalışan işçilerin fazla mesaiye hak kazanamayacağına ilişkin kararlar için bkz. Yargıtay 9. HD. 09.07.2019 tarih, 2016/32571 E. – 2019/15140 K. sayılı kararı; Yargıtay HGK. 16.4.2019 tarih, 2015/3698 E. – 2019/469 K. sayılı karar (www.sinerji.com.tr);

³⁹⁹ International Labour Organization. (2020). An employer's guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19, s. 18

⁴⁰⁰ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s. 1694.

⁴⁰¹ AYDINÖZ (2014) s.74.

ile sosyal yaşamı arasındaki sınırı belirsizleştirmesi, evde çalışma halinde evin sabit giderlerinde artışa neden olması, çalışanın sosyal izolasyona maruz kalması, iş arkadaşları ile arasında iletişimin ve işyerine aidiyet duygusunun azalması gibi sakıncalara da neden olabilmektedir⁴⁰². Aynı şekilde, sağlık durumu, ailevi durumu ya da işyerinden uzakta ikamet etmesi vb. nedenlerle uzaktan çalışmayı tercih eden ya da işverenin klasik işyerinde çalışması mümkün olmayan bir işçiye, işverenin işyerinde çalışmasının önerilmesi de işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edebilecektir⁴⁰³.

3.5.1 Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması uyarınca ve yabancı ülke hukuklarında tele çalışmaya geçiş

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın "Gönüllü Olma" (Voluntary Character) başlıklı 3. maddesine göre;

"Tele çalışma, işçi ve işveren için isteğe bağlıdır. İşçinin işveren ile arasında iş ilişkisi kurulurken işçinin iş sözleşmesindeki iş tanımı tele çalışma yapmasını gerektirecek şekilde düzenlenebileceği gibi iş ilişkisi kurulduktan sonra tarafların anlaşması ile de tele çalışma sistemine geçilebilecektir.

Her iki durumda da, işveren, tele çalışan işçiye, yazılı ve 91/533/AET sayılı Direktife uygun olarak, uygulanan toplu iş sözleşmeleri, yapılacak işin tanımı gibi tele çalışma ile ilgili konularda bilgi verir. Tele çalışmanın özellikleri gereği belirli başlı bazı konularda işçiye yazılı ek bilgiler verilmesi de gerekmektedir, bu konular; tele çalışan işçinin hangi bölüme bağlı olarak çalışacağı, amirleri veya işin yürütümü ile ilgili veya kişisel sorularını yöneltebileceği kişilerin bilgisi ve raporlama düzenlemeleri vb. gibi konulardır.

Eğer, tele çalışma işçinin baştan itibaren iş sözleşmesindeki iş tanımında yer almıyorsa, iş ilişkisi kurulduktan sonra işveren tarafından işçiye tele çalışma yapması önerilmişse, işçi bu öneriyi kabul ya da ret edebilir. Aynı şekilde işçi de tele çalışma uygulamasına geçmek istediği yönünde işverene telifte bulunabilir, işverenin de bu teklifi kabul veya reddetme hakkı bulunmaktadır.

Tele çalışma uygulamasına geçiş, yalnızca işin yapılma biçimini değiştirmekte olup tele çalışanın işçi statüsü değişmeyecektir. Tele çalışma önerisinin işçi

⁴⁰² BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1688.

⁴⁰³ KANDEMİR (2011). s.91.

tarafından reddedilmesi, iş akdinin feshi sebebi olamayacağı gibi bu durum işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına da neden olamaz.

Eğer, başlangıçta işçinin iş sözleşmesindeki iş tanımında tele çalışmanın uygulanacağı yer almamışsa ve tele çalışma uygulamasına iş ilişkisinin devamında, sonradan geçilmişse, tele çalışmaya geçme kararı, işçinin y da işverenin talebi ile bireysel veya toplu olarak yapılan anlaşma ile geri alınabilir. Tele çalışmaya geçiş kararının geri alınmasına ilişkin usuller, bireysel ve / veya toplu anlaşmayla belirlenir.”⁴⁰⁴

3.5.1.1 Gönüllülük esası

Görüldüğü gibi, tele çalışmanın gönüllü olduğuna ilişkin düzenlemeye Çerçeve Anlaşma'nın 3. maddesinde açıkça yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre, tele çalışma yapabilmek için işçi ile işveren arasında anlaşma sağlanması gerekmektedir. Tele çalışmanın toplu iş sözleşmesi ile düzenlendiği durumlarda dahi, işçinin tele çalışmaya geçişinde bireysel düzeyde rızasının alınması zorunludur⁴⁰⁵. Öyle ki, toplu iş sözleşmesinde yer alan tele çalışma düzenlemesi, sözleşme kapsamına giren işçilerin işverence tek taraflı olarak tele çalışmaya geçirilmesine izin vermediği gibi, işçilerin de işveren ile anlaşmaya varmadan tek taraflı irade beyanlarıyla tele çalışmaya geçmelerini sağlamayacaktır⁴⁰⁶.

Çerçeve Anlaşma görüşmelerine katılan ve tele çalışmayı endüstri ilişkilerine dâhil eden sosyal ortakların tamamının tele çalışmanın gönüllü olmasına ilişkin ilkeyi, ulusal hukuklarına tatbik ettikleri bilinmektedir⁴⁰⁷. Öyle ki, İspanya Yüksek Mahkemesi, 11 Nisan 2005 tarihli bir kararında, Çerçeve Anlaşma'nın “gönüllü olma” başlıklı 3. maddesine atıf yaparak, başlangıçta, işçinin iş sözleşmesindeki iş tanımında tele çalışmanın uygulanacağına ilişkin düzenlemenin yer almadığı durumlarda, tele çalışmaya geçişte işçinin rızasının alınmasının önemini vurgulamıştır⁴⁰⁸. Alman hukukunda da, işverenin, işçiyi tek taraflı olarak tele çalışma uygulamasına geçirmesinin mümkün olmadığı, geçiş kararının işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilemeyeceği kabul edilmektedir⁴⁰⁹. 2018 yılında Alman iş yargısınca verilen bir kararda (LAG Berlin- Brandenburg), işverenin şirketin

⁴⁰⁴ bkz. Framework Agreement On Telework Art. 2.

⁴⁰⁵ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1689.

⁴⁰⁶ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1689.

⁴⁰⁷ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s.16 ve AYDIN (2011) s.367.

⁴⁰⁸ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006). s. 16.

⁴⁰⁹ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1690.

yeniden yapılandırılması kararı çerçevesinde çalışanları tek taraflı irade beyanıyla uzaktan çalışma sistemine dâhil edemeyeceğine, bu kararın işverenin yönetim hakkının sınırlarını aştığına hükmetmiştir⁴¹⁰.

İlgili madde, tele çalışmanın taraflar arasında başta yapılan iş sözleşmesindeki iş tanımında yer alması ve daha sonra gönüllü olarak tele çalışma uygulamasına geçilmesi durumlarını ayrı ayrı düzenlemiştir. Bu ayrıma yer verilmesinin nedeni, her iki durumun farklı sonuçları olması ve daha sonra tele çalışmaya geçilmesi olasılığında “geri çevrilebilirlik” esasının uygulanabilmesi yani, tele çalışmaya geçiş kararının geri alınabilmesi ve bu yolla işçinin işyerinde çalışmaya dönebilmesi imkânının mevcut olmasıdır.

Çerçeve Anlaşma’da, baştan itibaren tele çalışmanın öngörülmediği iş ilişkilerinde, tele çalışma önerisini reddeden işçinin iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği ve işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapılamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) tarafından hazırlanan Çerçeve Anlaşma şerhinde, çalışma koşulları kavramının geniş yorumlanması gerektiği, bu kavramdan sadece ücret gibi bu kavramın kapsamına girdiği açık olan unsurların değil, işçinin yerine getirmekle yükümlü olduğu işin niteliği, yasal düzenlemelerin üzerinde sağlanan menfaatler gibi konuların da anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir⁴¹¹.

İngiltere ve İrlanda’da sosyal ortaklarca oluşturulan Tele Çalışma Uygulama Kılavuzu ve İlkeleri’nde yer alan bir düzenleme, engelli ya da altı yaşından küçük çocuğu olan ebeveynlerin esnek çalışma taleplerini, işverenlerin özen ve titizlikle değerlendirme yükümlülüğü getirmektedir⁴¹².

3.5.1.2 Gönüllülük esasının istisnaları

Tele çalışmanın ancak tarafların anlaşması suretiyle uygulanabileceğine ilişkin temel kurala mücbir sebep ve benzeri hallerde istisna getirilebilmektedir. Örneğin, Fransız İş Kodu’nun tele çalışmayı düzenleyen bölümünde, L1222-11 numaralı madde ile özellikle salgın hastalık tehdidinde veya mücbir sebep hallerinin varlığında, iş faaliyetlerinin sürekliliğinin ve işçilerin korunmasının sağlanması için tele çalışma uygulamasına geçilmesinin gerekli olduğunun kabul edilebileceği düzenlenmiştir. Bu durumlarda işveren,

⁴¹⁰ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1690.

⁴¹¹ AYDINÖZ. (2014) s. 77.

⁴¹² THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006). s. 18.

işçinin rızasını almaksızın tek taraflı irade beyanı ile tele çalışması uygulamasını devreye alabilecektir. Alman hukukunda ise acil ve istisnai durumlarda işverenin genişletilmiş yönetim hakkını kullanarak, işçileri tek taraflı olarak uzaktan çalışma sistemine geçirip geçiremeyeceği tartışmalıdır. Acil ve istisnai durumlardan sayılan salgın hastalık dönemlerinde, salgın hastalık öncesi dönemden farklı olarak işverenin kamuyu koruma amacıyla ve işçileri gözetme borcu kapsamında ve sınırlı süre ile uzaktan çalışma uygulamasını tatbik edebileceği görüşü kabul edilmektedir⁴¹³.

Ayrıca, Fransız ve Quebec hukuklarında, engelli bireylerin uzaktan çalışma sistemi ile istihdam edilmesinin zorunlu olduğuna, bunun için engelli işçinin rızasının aranmayacağına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır⁴¹⁴.

3.5.1.3 Bilgi verme yükümlülüğü

Genellikle işçinin karşısına yeni bir çalışma biçimi olarak çıkan tele çalışmanın sonuçlarını işçinin öngörmesi beklenemez, bu durumda gerek işçi gerekse işveren bakımından, gönüllülük ilkesinden beklenen yarar elde edilemeyecektir. Açıklanan nedenle gönüllülük esasının düzenlendiği maddede, işverenin işçiye bilgi verme yükümlülüğüne ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir⁴¹⁵. Bilgi verme yükümlülüğü, tele çalışmanın baştan itibaren öngörüldüğü iş ilişkileri kadar, sonradan tele çalışmaya geçişin söz konusu olduğu iş ilişkileri için de geçerlidir. Maddede, bilgi verme yükümlülüğü için İşverenin İş İlişkisine veya İş Sözleşmesine Uygulanacak Koşullar Hakkında İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü Hakkında 91/533/AET sayılı Direktife atıf yapılmıştır. 91/533/AET sayılı Direktifin “bilgi verme borcu” başlıklı 2. maddesine göre, işveren tarafından işçiye, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarının bildirilmesi gerekmektedir. Ne var ki, bu Direktifte öngörülen hususların tele çalışma için yeterli olmadığı ve bunlara ek olarak tele çalışma biçiminin gerektirdiği diğer bilgilerin işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır⁴¹⁶. Bu kapsamda işçiye verilecek bilgi, sözleşmenin esaslı unsurları ve çalışma koşullarından başka, işçinin bağlı olduğu bölüm ve amirleri, işin yürütümü ile ilgili ya da kişisel sorularını yöneltebileceği kişilerin bilgisi ve raporlama düzenlemeleri gibi tele çalışmaya münhasır olarak ortaya çıkan bazı belirsizlikleri giderecek unsurları da içermelidir⁴¹⁷.

⁴¹³ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1691.

⁴¹⁴ SLADEK, SIGMUND (2021) s.3.

⁴¹⁵ AYDINÖZ (2014) s. 79,80.

⁴¹⁶ AYDINÖZ (2014) s.80.

⁴¹⁷ AYDINÖZ (2014) s. 79,80.

Öte yandan, bazı ülkelerde, sosyal taraflarca, işverenin tele çalışana bilgi verme yükümlülüğünün çok daha detaylı düzenlendiği görülmüştür. Örneğin Lüksemburg'da, sosyal taraflar tele çalışanlara yazılı bildirim zorunlu olan konuları ulusal düzeydeki toplu iş sözleşmesinin 4. maddesinde listelemiştir:

- Tele çalışanın iş görme edimini yerine getireceği yer,
- Tamamlanması gereken iş ve görevlerin detaylı tanım ve açıklamaları,
- Toplu iş sözleşmesinde tele çalışanın konumu,
- Tele çalışanın işverenle iletişim kurabileceği gün ve saatler,
- Tele çalışana tahsis edilen iş araçları ve ekipmanın tam listesi,
- İş araçları ve ekipmanın yangın, sel, su baskını ve çalınma gibi risklere karşı güvence altına alınmasını sağlayan ve işveren tarafından akdedilen sigorta teminatı bilgileri⁴¹⁸.

Son olarak, Polonya'da, tele çalışanlara yapılacak yazılı bildirim, tele çalışanın çalışma takvimi ve sistemi, işin raporlanma biçimi ve yöntemi, tele çalışanın iş devamsızlığının bildirim yöntemi ve şekli, tele çalışana nasıl iş ve görev verileceği, verilen işlerin yerine getirilip getirilmediğinin denetim biçimi, tele çalışanın iş seyahatine gönderilmesi ve iş seyahati için yapılan harcamaların işveren tarafından karşılanması yöntemi gibi çalışma biçiminin düzenlenmesine ilişkin konuları içermesi gerekmektedir⁴¹⁹.

Yazılı bildirim zorunlu tutulan konular, iş sözleşmesi veya ekinde yer alabileceği gibi, ayrı bir belgeyle de işçiye sunulabilecektir⁴²⁰.

Öte yandan, Çerçeve Anlaşma'nın 11.maddesinin 3. fıkrasına göre, işveren, tele çalışmaya geçmeden önce işçi temsilcilerini bilgilendirmekle ve görüşlerini almakla yükümlüdür.

3.5.1.4 Geri çevrilebilirlik

Çerçeve Anlaşma ile "geri çevrilebilirlik esası" da hüküm altına alınmıştır. Tele çalışmanın geri çevrilebilir nitelikte olması, şüphesiz gönüllülük esasını tamamlamaktadır⁴²¹. Çerçeve Anlaşma'da tele çalışma kararının geri çevrilebilirliği sadece

⁴¹⁸ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s.17

⁴¹⁹ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s.17,18.

⁴²⁰ AYDINÖZ (2014) s.80.

⁴²¹ AYDINÖZ (2014) s.101.

sonradan tele çalışmaya geçen işçiler ile sınırlı olarak düzenlenmiştir. Tele çalışmanın taraflar arasında başta yapılan iş sözleşmesindeki iş tanımında yer aldığı durumlarda geri dönme hakkına yer verilmemiştir.

Bazı ülke hukuklarınca, sonradan tele çalışmaya geçiş yapan işçilerin, işverenin işyerindeki önceki çalışma biçimlerine geri dönebilmesine ilişkin belirlenen koşulların, Avrupa Çerçeve Anlaşması'nda öngörülen düzenlemeyi bir adım ileri taşıdığı görülmektedir. Gerçekten, Fransa'da yapılan toplu iş sözleşmesinin 2. maddesinde, sonradan tele çalışma uygulamasına geçiş durumunda, tarafların bu çalışma biçimine tek taraflı olarak son verebilecekleri bir ihbar süresi belirleneceği öngörülmüştür. Söz konusu ihbar süresinin taraflar arasında önceden belirlenmesi gerekmektedir. Tele çalışma biçiminin tek taraflı olarak sona erdirilmesi durumunda, işçiye, işverenin işyerlerinde, niteliklerine uygun bir işin teklif edilmesi işveren için bir zorunluluktur⁴²².

Polonya'da ise, ulusal düzeydeki toplu iş sözleşmesi taslağında, tarafların tek taraflı irade beyanıyla tele çalışma uygulamasından dönebilmesine imkân veren üç aylık bir uyum süresi öngörülmektedir⁴²³.

Lüksemburg'da da benzer bir uyum süresi, Lüksemburg ulusal düzeydeki toplu iş sözleşmesinin 5. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, taraflarca karar verilecek olan uyum süresinin üç ay ile on iki ay arasında bir süre olacağı; uyum süresinin ilk iki haftalık bölümünde tele çalışmanın tek taraflı olarak sona erdirilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu uyum süresinin sona ermesinden sonra ancak tarafların anlaşması ile işçinin işyerine çalışmaya dönebilmesinin mümkün olacağı düzenlenmiştir⁴²⁴.

İngiltere ve İrlanda'da sosyal taraflarca oluşturulan Tele Çalışma Uygulama Kılavuzu ve İlkeleri'nde işçi ya da işverenin tek taraflı olarak tele çalışma ilişkisini sona erdirebileceği ya da bunun mümkün olmayacağı (örneğin, işverenin işyerlerinde işçiyi istihdam edecek yeterli alanın mevcut olmaması, tele çalışma kararının geri çevrilme masrafının çok yüksek olması gibi) koşullar ve uyum süresi gibi konuların tele çalışma ilişkisine geçiş yapılmadan önce ilk başta bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır⁴²⁵.

⁴²² THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s.18

⁴²³ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s.18

⁴²⁴ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s. 18,19.

⁴²⁵ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s. 19.

Çerçeve Anlaşma'da, iş ilişkisi kurulurken başta yapılan iş sözleşmesindeki iş tanımında tele çalışma uygulamasına yer verilen ancak iş ilişkisinin devamında tele çalışmadan vazgeçerek işyerinde çalışmak isteyen işçi için bir düzenlemeye yer verilmediğini ifade etmiştik. Ancak Avrupa Birliği üye devletlerden bir kısmı, baştan itibaren tele çalışma yapan işçiler için işyerine geçiş hakkı tanımıştır. Fransa ve Lüksemburg'da ulusal düzeydeki toplu iş sözleşmelerinde, tele çalışmanın baştan itibaren öngörüldüğü iş sözleşmeleri ile çalışan tele çalışanların, kendi yetkinlikleri ve niteliklerine uygun olan açık pozisyonlara başvurabileceği ve işveren tarafından tele çalışan lehine öncelik hakkı tanınacağı düzenlenmiştir⁴²⁶.

Çerçeve Anlaşma'da tele çalışma için getirilen söz konusu esasların, bir başka uzaktan çalışma biçimi olan "evde çalışma" için de uygulanabilir nitelikte olduğu değerlendirilmektedir⁴²⁷.

3.5.2 Türk hukukunda uzaktan çalışmaya geçiş

10 Mart 2021 tarih, 31419 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14.maddesinde uzaktan çalışmaya geçiş düzenlenmiştir:

"Uzaktan çalışmaya geçiş

MADDE 14 – (1) İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.

(2) İşçinin, uzaktan çalışma yapma talebi ile ilgili hususlar aşağıdadır:

a) Talep yazılı olarak yapılır.

b) Talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilir.

c) Talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kriterler kullanılır.

(3) Talebe ilişkin değerlendirme sonucunun otuz gün içinde işçiye talebin yapıldığı usulle bildirilmesi esastır.

(4) Talebin kabul edilmesi halinde 5 inci maddede belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılır.

⁴²⁶ THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006) s. 19.

⁴²⁷ DULAY YANGIN (2016) Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, s.278

(5) Uzaktan çalışmaya geçen işçi, ikinci fıkrada belirtilen usulle tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirir.

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

Yönetmeliğin 14. maddesinin 1. fıkrasında uzaktan çalışmanın gönüllülük esasına dayandığı, hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesinin işçi ile işverenin anlaşmasına bağlı olduğu açıkça hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemenin Çerçeve Anlaşma'da hüküm altına alınan tele çalışmanın gönüllülük esasına dayandığına ilişkin hüküm ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Maddede, iş ilişkisinin ilk başta uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilmesi ve iş ilişkisi devam ederken gönüllü olarak uzaktan çalışma uygulamasına geçilmesi durumlarının ayrı ayrı düzenlendiği göze çarpmaktadır.

Yönetmeliğin 14. maddesinin 2. fıkrası (a) bendinde, hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin uzaktan çalışma yapma talebinin yazılı olması zorunluluğu düzenlenmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasının (b) bendinde ise, işçinin uzaktan çalışma talebinin, işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirileceği ifade edilmiştir. (c) bendi uyarınca, talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstaslar kullanılacaktır. İşin ve işçilerin uzaktan çalışmaya uygunluğu değerlendirilmesi işverenin takdirine bırakılmışsa da, işveren takdir yetkisini kullanırken, Anayasa'nın 10.maddesi ile İş Kanunu'nun 5.maddesinde öngörülen eşit davranma borcuna ve Medeni Kanun'un 2.maddesi uyarınca dürüstlük kuralına uygun davranmakla yükümlüdür.

Yönetmeliğin 14. maddesinin 3. fıkrasına göre, talebe ilişkin değerlendirme sonucunun ise otuz gün içerisinde işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekecektir.

Hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesinin işverenin talebi ile ve işçinin onayını almak şartıyla uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesi de mümkündür. Ancak Yönetmeliğin ilgili maddesinde, başlangıçta işyerinde görülmekte olan işin işveren tarafından sonradan işyeri dışına taşınmak istenmesi durumunda hangi usullerin uygulanacağına ilişkin düzenleme yer almamaktadır. Bu durumda iş ilişkilerinde İş Kanunu

madde 22 hükümlerinin, diğer iş ilişkilerinde ise borçlar hukukunun genel ilkelerinin uygulama alanı bulacağı değerlendirilmektedir⁴²⁸.

Yönetmeliğin 14. maddesinin 4. fıkrasında, işçinin uzaktan çalışmaya geçiş talebinin işveren tarafından kabul edilmesi halinde, Yönetmeliğin 5.maddesinde belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılacağı düzenlenmiştir. Yazılı şekilde yapılacak sözleşmede, işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin yükümlülükler, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alacağı düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 14. maddesinin beşinci fıkrasında uzaktan çalışmaya geçen işçinin tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabileceği ve işverenin bu talebi öncelikli olarak değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır. Çerçeve Anlaşma'da ve bazı yabancı ülke hukuklarında sonradan tele çalışmaya geçiş yapan işçiye, tek taraflı irade beyanını açıklamak suretiyle, işverenin onayı aranmaksızın, işyerindeki önceki çalışma biçimine geri dönebilmesine ilişkin hak tanındığını açıklamıştık. Hâlbuki Yönetmelikteki bu düzenleme ile uzaktan çalışmaya sonradan geçiş yapan işçilere tek taraflı irade beyanı ile işyeri düzenine dönüş hakkı tanınmamaktadır. Uzaktan çalışma uygulamasının geri çevrilebilir nitelikte olmadığı görülmektedir. Öğretide, Fransa, Polonya ve Lüksemburg örneklerinde olduğu gibi, sonradan uzaktan çalışmaya geçen işçilere, pek çok sakıncayı da içerisinde barındıran uzaktan çalışma uygulamasını deneyimleyebilecekleri, bir aydan az olmamak üzere bir ihbar süresi tanınmasının, bu süre içerisinde tek taraflı irade beyanı ile işyeri düzeninde çalışmaya geri dönebileceklerine ilişkin düzenleme yapılmasının, bu düzenlemeye İş Kanunu hükümleri arasında yer verilmesinin uygun olacağı ileri sürülmektedir⁴²⁹.

Yönetmeliğin 14. maddesinin altıncı ve son fıkrasında uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında ya da bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi yahut onayının aranmayacağı öngörülmüştür. Zorlayıcı neden kavramının tanımına, ne İş Kanunu'nda ne de Türk Borçlar Kanunu'nda yer verilmiştir. Uzaktan çalışma biçimi kapsamında zorlayıcı nedenin tanımı 30.04.2011 tarih ve 27920 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te getirilen hüküm göz önünde tutulmak suretiyle tayin

⁴²⁸ ALP (2011) s. 841

⁴²⁹ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1689, 1690.

edilecektir. Zorlayıcı neden kavramı Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Yönetmeliği'nin 3. maddesinde “...İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. Bu düzenleme ile zorlayıcı nedenin, uzaktan çalışmada gönüllülük esasının bir istisnasını teşkil ettiği, bu durumlarda işverenin tek taraflı irade beyanı ile uzaktan çalışmaya geçişin mümkün olabileceği görülmektedir. Özellikle salgın hastalık tehdidinde ya da mücbir sebep hallerinin varlığında işverene, tek taraflı tele çalışmaya geçiş yetkisi tanıyan Fransız İş Kodu'nun L1222-11 numaralı maddesi ile paralel olduğu anlaşılmaktadır.

3.5.3 Uzaktan çalışmanın iş ilişkisinde işverenin talebi ile sonradan düzenlenmesi

Hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesinin işverenin talebi ile ve işçinin onayını almak şartıyla uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesinin her zaman mümkün olduğunu açıklamıştık. İş Kanunu'nda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde, başlangıçta işyerinde görülmekte olan işin işveren tarafından sonradan işyeri dışına taşınmak istenmesi durumunda hangi usullerin uygulanacağına ilişkin düzenleme yer almamaktadır.

İşverenin işyerinde çalışmakta olan işçiye, işveren tarafından uzaktan çalışma biçimine geçiş teklifinde bulunulmasının çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliği taşıyıp taşımadığı, iş sözleşmesine önceden uzaktan çalışmaya geçişe yönelik konulmuş değişiklik kaydına dayanarak işverenin tek taraflı olarak işçiyi uzaktan çalışma sistemine geçirip geçiremeyeceği konuları değerlendirilmelidir.

3.5.3.1 Esaslı değişiklik

İş Kanununun 22.maddesi uyarınca, “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içerisinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak

suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.”

Hangi hallerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturduğu konusunda kesin ve mutlak ölçütlerin belirlenmesi mümkün olmamıştır⁴³⁰. Esaslı değişiklik, iş ilişkisinde denge ve düzen ilişkisini işçi aleyhine bozan bir değişiklik olarak tanımlanmaktadır⁴³¹. Yargıtay kararları incelendiğinde esaslı değişiklik kavramının temel ölçütü olarak genellikle çalışma koşulları açısından “işçinin durumunun ağırlaştırılmasının” esas alındığı görülmektedir⁴³². İşçinin durumunun ağırlaştırılması ölçütü ise niteliği itibariyle son derece öznel bir ölçüt olup her somut olayda değişikliğin bu nitelikte olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Esaslı değişikliğin belirlenmesinde, işçinin kişisel ve mesleki niteliklerini de dikkate almak suretiyle değişikliğin işçi açısından katlanılabilir, kabul edilebilir olup olmadığı irdelenmelidir⁴³³. İşverence çalışma koşullarında yapılan değişiklikler işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklikten söz edilemeyecek ve İş Kanunu madde 22 uygulama alanı bulmayacaktır. Esaslı değişiklik, işverenin tek taraflı olarak yönetim hakkı çerçevesinde çalışma koşullarını belirleme yetkisinin sınırını teşkil eder⁴³⁴.

İşveren tarafından tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçişin esaslı değişiklik olup olmadığını değerlendirirken uzaktan çalışma yapılacak yere göre bir ayrıma gidilmesi isabetli olacaktır. Şöyle ki, eğer işçinin bir tele merkezde yani komşu büro, uydu büro ya da teleköyde uzaktan çalışma yapmak üzere işveren tarafından nakli esaslı değişiklik teşkil etmeyebilir⁴³⁵. Zira tele merkezde çalışmada, işçinin işyerinde çalışması devam etmekte, hatta işçinin yerleşim yerlerine yakın kurulan örneğin komşu büroya işçinin naklinde, işyeri işçinin evine yaklaştığından işçi aleyhine bir durum da doğmamaktadır. Buna karşın tele merkez, işyerine göre işçinin ikametgâhına uzak ve bu durum işçinin durumunu

⁴³⁰ SÜZEK (2012) s. 674

⁴³¹ ALP (2011) s. 841; SÜZEK (2020) s.673

⁴³² SÜZEK (2012) s. 674

⁴³³ ALP (2011) s.841,842

⁴³⁴ AYDINÖZ (2014) s.88

⁴³⁵ ALP (2011) s.843; karşı görüş için bkz. KANDEMİR (2011) s.91 ve AYDINÖZ (2014) s.89-90 ve 91-92; İşçinin işyerine bağlı çalışma düzeninden tele (uzaktan) çalışmaya geçmesi her halükarda işverenin yönetim yetkisini aşan bir esaslı değişiklik niteliği taşır. Aydınöz’e göre, tele (uzaktan) çalışmaya geçilmesi, işçinin iş görüldüğü yer ve mekânın düzenlenmesi yönünden işçiye daha fazla serbesti tanımakta, bu nedenle işin yerine getirilmesinde işçinin işverene daha az bağımlı olduğu ve dolayısıyla daha fazla sorumluluk aldığı bir iş düzenine geçilmesine neden olduğundan, işçi için aleyhe olduğu söylenemeyecek olsa da her zaman çalışma koşullarının ağırlaşması sonucunu doğurmaktadır.

ağırlaştırıyor ise ya da işçinin işe gidip gelmesi şehir değişikliği yapmasını gerektiriyor ise esaslı değişikliğin varlığı söz konusu olacaktır⁴³⁶.

Öte yandan, tipik iş ilişkisine göre çalışan işçinin çalışma düzeninin evde çalışmaya ya da gezici (mobil) tele çalışmaya dönüştürülmesi esaslı değişiklik niteliğindedir⁴³⁷. Örneğin, evde çalışma düzenine geçiş halinde, işçinin konutu ile çalışma alanı iç içe geçecek, özel hayatı ile iş hayatı arasındaki sınır kalkacak, sosyal izolasyona maruz kalmak gibi sakıncalar doğabilecektir⁴³⁸. Aynı şekilde, işin gezici (mobil) tele çalışmaya dönüştürülmesi, çalışma koşullarında daha bariz bir esaslı değişiklik niteliği taşır.

İşveren tarafından tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçişi sadece bir işyeri değişikliği olarak nitelendirmek doğru olmayacaktır. Uzaktan çalışmaya geçişin işin görülme şeklinde değişikliğe neden olup olmadığı da irdelenmelidir. Eğer işçi tele çalışma biçimine geçiriliyorsa yani geçmişte bilgi ve iletişim teknolojisi kullanmaksızın yapılan bir iş için, işçinin bundan sonra bu teknoloji ile çalışmasının talep edilmesi bir başka ifadeyle teknolojinin işin bir unsuru haline dönüştürülmesi olasılığında, işçiye bu teknolojiyi kullanabilmesine ilişkin gerekli eğitimin işveren tarafından verilmesi koşuluyla esaslı değişikliğin mevcut olmayacağı kabul edilebilir. İşverenin işin nasıl görüleceğini, yönetim hakkı çerçevesinde somutlaştırma yetkisi bulunmaktadır⁴³⁹.

3.5.3.2 Değişiklik kaydı ile tek taraflı uzaktan çalışmaya geçiş

Uzaktan çalışmaya geçişin esaslı değişiklik teşkil ettiği durumlarda, iş sözleşmesine, işverenin tek taraflı olarak işçiyi uzaktan çalışmaya geçirebilmesine ilişkin konulmuş bir kaydın hüküm ve sonuçları tartışılmalıdır.

Şöyle ki, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği dönemden önceki dönemde işverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtların geçerli olup olmadığı tartışmalı idi. Yargıtay tarafından da benimsenen öğretide baskın görüş, sözleşmenin kurulması ile kurulmuş bir sözleşmenin sonradan değiştirilmesi

⁴³⁶ ERGÜNEŞ EMRAĞ (2016) s. 1436, SÜZEK (2020) s. 677-678; Kural olarak taraflar iş sözleşmesinde işçinin çalışacağı işyerini belirlemişlerse, işçinin onayı olmadıkça işveren işçiyi başka bir işyerine naklemez. Ancak iş sözleşmesinde bu yönde bir hüküm bulunmaması halinde, aynı şehir sınırları içindeki işyeri değişiklikleri işçi aleyhine esaslı değişiklik sayılmaz. İşçinin işyerine gidiş geliş masraflarını işveren üstlenirse dahi, işçi işe gidip gelirken çok daha fazla zaman harcıyor, dinlenme için ayırabileceği zaman azalıyorsa esaslı değişikliğin varlığı kabul edilebilir.

⁴³⁷ ALP (2020) s. 105,106: Alp işverenin tek yanlı olarak çalışanın evde çalışması talimatını kural olarak veremeyeceğini, evden çalışmanın bir esaslı değişiklik olduğunu kabul etmektedir.

⁴³⁸ KANDEMİR (2011) s. 91 ve ALP (2011) s. 843

⁴³⁹ ALP (2011) s.842

aşamalarının birbirinden ayırt edilmesi gerektiği, İş Kanunu madde 22'nin esasen kurulmuş olan bir iş akdinin işçinin rızasını almadan değiştirilmesini engellediğini, değişiklik kayıtlarının ise İş Kanunu madde 22'nin konusu dışında kaldığını, iş akdiyle değişiklik kayıtlarının kararlaştırılmayacağına kabulünün sözleşme özgürlüğüne aykırılık oluşturacağı yönünde idi⁴⁴⁰. Bu esasa göre de, işverene tek taraflı olarak işyerini değiştirme hakkı tanıyan (nakil) kayıtları, işverenin değişiklik yetkisini dürüstlük kuralına ve hakkaniyete uygun kullanması koşuluyla geçerli kabul ediliyordu⁴⁴¹.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile genel işlem koşulları 20 ile 25'inci maddeler arasında olmak üzere ayrıntılı düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 20. maddesine göre, "*Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyen, ileride çok sayıda sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli nitelendirmede önem taşımaz.*" Bu halde, işveren tarafından önceden çalışma koşullarının düzenlendiği ve işe alınan bütün işçilere sunulan iş sözleşmeleri genel işlem koşulları niteliğinde olup Türk Borçlar Kanunu'nun 20. ve devamı maddelerinin uygulama alanı içerisinde olacaktır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 24.maddesi "*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 yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.*" hükmünü amirdir. Söz konusu hüküm karşısında, tip iş sözleşmelerinde, işverene tek taraflı olarak esaslı değişiklik teşkil eden uzaktan çalışmaya geçiş hakkı tanıyan değişiklik kayıtları yazılmamış sayılacaktır. Zira Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükmü emredici nitelikte olup değişiklik kayıtları ile ilgili hüküm öngörmeyen İş Kanunu madde 22'deki boşluğun, söz konusu açık hükümle doldurulması gerekir⁴⁴².

Ancak genel işlem koşulları niteliği taşımayan, yani tip iş sözleşmesi niteliğinde olmayan işçi ile işveren arasında gerçek anlamda müzakere edilerek akdedilen iş sözleşmelerine konulan işveren tarafından tek taraflı irade beyanı ile uzaktan çalışmaya geçişe imkân tanıyan değişiklik kayıtları geçerli olabilecektir. İşçi ve işveren arasında iş

⁴⁴⁰ SÜZEK (2012) s.678; Yargıtay 9. HD, 27.12.2004, 20848/29320, Yargıtay 9. HD, 4.4.2005, 9605/11820 aktaran SÜZEK (2012)

⁴⁴¹ ALP (2011) s.843

⁴⁴² SÜZEK (2012) s. 679

sözleşmesinin müzakere edilerek akdedildiğinin ispatı kolay değildir, bunun için sözleşme görüşmelerine ilişkin kayıtlar, taraflar arasındaki yazışmalar ispat aracı olarak kullanılabilir⁴⁴³. Sözü edilen değişiklik yapma olanağının objektif iyi niyet ve dürüstlük kurallarına uygun bir biçimde kullanılması esastır⁴⁴⁴.

İşverenin anayasal girişim özgürlüğü kapsamında çalışma düzenini uzaktan çalışma şekline döndürme konusunda somut bir organizasyon değişikliği planına bağlı olarak sözleşmeye koyduğu uzaktan çalışma kayıtları ve bu kayda dayanan uygulama geçerli kabul edilebilir⁴⁴⁵.

3.5.3.3 Değişiklik feshi

İş sözleşmesinde işverenin tek taraflı beyanıyla uzaktan çalışmaya geçiş konusunda bir hüküm yoksa ya da bu hükmün yazılmamış sayılmasının kabulü durumunda, uzaktan çalışma biçimine geçiş yapmak isteyen işveren, İş Kanunu'nun 22. maddesine göre çalışma koşullarında değişiklik yapmak yönündeki isteğini işçiye yazılı olarak bildirecektir⁴⁴⁶. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ya da işçi tarafından altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Bu durumda işveren iş ilişkisine uzaktan çalışma önerisinden önceki şekilde iş ilişkisini sürdürmeyi tercih edecek ya da işçinin uzaktan çalışmaya onay vermemesi haklı bir neden teşkil etmeyeceğinden geçerli nedenle işçinin iş akdini feshedebilecektir⁴⁴⁷.

Öğretide bir görüş, Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nda işçinin uzaktan çalışmaya geçiş teklifini reddetmesinin iş sözleşmesinin feshi için bir neden olamayacağının açıkça düzenlenmiş olması nedeniyle, uzaktan çalışmaya geçiş yönündeki değişiklik teklifinin reddedilmesi neticesinde işveren tarafından yapılacak fesihlerde uzaktan çalışmaya geçiş nedeninin değil, iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının incelenmesi gerektiğini savunmaktadır⁴⁴⁸. Yani, bu durumda hâkim, işçinin uzaktan çalışmaya geçirilmek istenmesinin nedenlerini denetlemeyecek, iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığını irdeleyecektir.

⁴⁴³ ATAMULU, İ. (2018) Genel İşlem Şartlarında Şahsi (Bireysel) Anlaşmanın Mevcudiyetini İspat Yükü. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (ERÜHFD)*. 13 (1). 101-147, s. 133

⁴⁴⁴ SÜZEK (2020) s. 679

⁴⁴⁵ ALP (2011) s. 845

⁴⁴⁶ ALP (2011) s. 845; SENYEN-KAPLAN (2020) s. 311

⁴⁴⁷ ALP (2011) s. 845; AYDINÖZ (2014) s.98

⁴⁴⁸ ERGÜNEŞ EMRAĞ (2016) s. 1439; AYDINÖZ (2014) s.98

Öğretide bizim de katıldığımız bir başka görüşe göre ise, Çerçeve Anlaşmadaki konuyla ilgili düzenleme çok katı olup bizim hukukumuza aynen aktarılması doğru olmayacaktır⁴⁴⁹. İşletmesel karar alma özgürlüğü çerçevesinde işveren, işlerinin nerede ve ne şekilde yapılacağını belirlemekte de özgür kabul edilmeli; ekonomik nedenlerle bir işyeri işletmemek, evde çalışma şeklinde bir iş organizasyonunu tercih etmek hakkına sahiptir. Bu durumda işverenin söz konusu kararı ile iş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenin doğduğu kabul edilmelidir⁴⁵⁰.

⁴⁴⁹ SÜZEK (2011) s. 846

⁴⁵⁰ ALP (2011) s. 846

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ

Uzaktan çalışma, işçinin işin normal şartlarda ifa edilmesinin beklendiği yerden başka bir yerde çalıştığı düzen olarak nitelendirilebilecektir. İşçi, iş görme edimini kendi evinde yerine getirmeyi tercih edebileceği gibi, 21. yüzyılda bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim sayesinde akıllı telefon, tablet ve dizüstü bilgisayarını kullanarak dünyanın neredeyse her yerinden çalışabilecek olanağa erişmektedir.

Uzaktan çalışma biçimini ifade etmek üzere, “uzak çalışma” (“distance work”), “uzakta çalışma” (“working at a distance”), “evde çalışma” (“working from home”), “tele çalışma” (“telework”), “tele işe gidip gelme” (“telecommuting”), “sanal ofis” (“virtual office / workplace”) gibi kavramların kullanılmakta olduğu; ancak son dönemlerde henüz Türkçe karşılıklarının yaygın olarak kullanılmaya başlanmadığı İngilizce literatürde yer verilen bazı kavramlara da rastlanmakta olduğu saptanmıştır: “Dijital göçebelik” (“digital nomadism”); “e-çalışma” (“e-work”); “job 2.0” (“iş 2.0”); “new ways of work” (“new WoW”) (“yeni çalışma biçimleri”) ; “workscapes” (“çalışma dizaynı”); “work-extending technologies” (“iş uzantılı teknolojiler”) gibi ifadeler kullanılan bu kavramlara örnek gösterilebilecektir.

Uzaktan çalışma biçiminin uzaktan çalışanlar, işverenler ve kamu bakımından çeşitli yarar ve sakıncalarının olduğu değerlendirilmektedir. Büyük şehirlerdeki nüfus yoğunluğu ve trafik sorunu başta olmak üzere, uzaktan çalışanların işe gidip gelmeleri sırasında yaşadıkları zaman kaybı ve maruz kaldıkları stres sorunları uzaktan çalışma biçimi ile ortadan kalkmaktadır. Bununla birlikte uzaktan çalışanların çalışma arkadaşlarından uzak kalmaları sosyal izolasyon sorununa neden olmakta, çalışanların işyerine aidiyet duygusunu zayıflatmaktadır. İşverenler bakımından uzaktan çalışma biçiminin getirdiği en büyük yararın işletme maliyetlerinde meydana gelen düşüş olduğu söylenebilecektir. Öte yandan, uzaktan çalışanların işverenin geleneksel işyerinde çalışmaması, alternatif bir mekânda iş görme edimlerini yerine getirmeleri nedeniyle işveren uzakta çalışanları doğrudan kontrol ve gözetim olanağından yoksun kalmaktadır. Uzaktan çalışma biçiminin yaygınlaşmasının şüphesiz kamu bakımından da yararları bulunmaktadır. Öyle ki, uzaktan çalışma işçilerin işe gidip gelmek için harcadıkları enerji kaynaklarında tasarruf sağlamakta, trafiğin neden

olduğu çevre kirliliği sorunlarını hafifletmektedir. Ayrıca, bu çalışma biçimi, evde sorumlulukları çok olan kadınların ve çalışma yaşamına katılımları kısıtlı olan engellilerin istihdam düzenine dâhil olmalarını teşvik etmektedir. Uzaktan çalışmaların denetlenmesindeki güçlükler ve sosyal güvenlik primlerinde yaşanabilecek kayıplar ise uzaktan çalışmanın neden olabileceği sakıncalardandır.

Uluslararası Çalışma Örgütü evde çalışmaya ilişkin çerçeve kurallar belirlemek için uzun yıllar boyunca çalışmalar ve toplantılar yapmış, 20.06.1996 tarihinde Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşme ve 184 no.lu Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir. Evde Çalışma Sözleşmesi, evde çalışanlar ve diğer çalışanlar arasında muamele eşitliğinin sağlanması; evde çalışanların kendi seçtikleri kuruluşları kurma veya kuruluşlara dâhil olma hakkı ve söz konusu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkının mevcut olması; istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı ve iş sağlığı ve güvenliği alanında korunmaları; adil ücret almaları; sosyal güvenlik korumalarının zorunlu olması; eğitime erişim haklarının olması; çocuk işçiliğinin engellenmesi başta olmak üzere evde çalışmaya ilişkin temel ilkeleri benimsemiştir.

Sözleşme ve tavsiye kararının kabulünün üzerinden yirmi beş yılı aşkın sürenin geçmiş olmasına rağmen sözleşmeyi kabul eden yalnızca on devletin olması ve çok az sayıda ülkenin evde çalışanlara ilişkin kapsamlı bir politika benimsemesi eleştirilmelidir. Elli milyon evde çalışanın %87'sinin kayıt dışı çalıştığı bilinmektedir⁴⁵¹.

Avrupa Birliği'nin Lizbon Stratejisi'nde benimsediği bilgi temelli ekonomi ve topluma geçiş ilkesine katkı sağlaması hedeflenen 16.07.2002 tarihli Avrupa Birliği'nin Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması, Avrupa düzeyinde sosyal ortakların tele çalışmaya ilişkin üzerinde anlaşma sağladığı ilke ve kuralları düzenlemektedir. Çerçeve Anlaşmada, tele çalışmada ve tele çalışmaya geçişte gönüllülük esası; eşitlik ilkesi; verilerin korunması; tele çalışanın özel hayatının korunması; iş araçları ve ekipmanları, masraflar ve sorumluluk; iş sağlığı ve güvenliği; işin düzenlenmesi, çalışma süreleri; eğitim ve kariyer gelişim olanakları; toplu iş hukukundan doğan haklar yönünden temel ilke ve düzenlemelere yer verilmiştir.

Ülkemizde ise 20 Mayıs 2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan "6715 sayılı İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile değişik İş Kanunu madde 14 / fıkra 4 uyarınca, evde çalışma ve tele çalışma kavramları, uzaktan

⁴⁵¹ ILO (2021) s. 268

çalışma kenar başlığı altında birlikte düzenlemiş, bu kavramlar uzaktan çalışmanın kapsamına dâhil edilmiştir. İş Kanunu'nun 14. maddesinin son fıkrası ile uzaktan çalışmanın usul ve esaslarının, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışma yapılamayacağını, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasının ve diğer hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle 10 Mart 2021 tarih ve 31419 sayılı Resmi Gazete'de "Uzaktan Çalışma Yönetmeliği" yayımlanmış ve aynı tarihte Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

İş Kanunu madde 14 / fıkra 4'te, uzaktan çalışmanın yazılı olarak kurulan bir iş ilişkisi olduğu ifade edilmiş; Yönetmeliğin "Sözleşmenin şekil ve içeriği" başlıklı 5. maddesinin ilk fıkrasında ise uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılacağı düzenlenmiştir. Öngörülen yazılı şekil şartının geçerlilik şartı mı ispat şartı mı olduğu öğretilen tartışmalı bir konudur. Kanımızca, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri için getirilen yazılı şekil şartı geçerlilik şartı niteliğinde olmayıp iş ilişkisinde şeffaflığın, saydamlığın sağlanmasına hizmet eden bir şart niteliğini haizdir. Yazılı şekil şartının hem ispat şartı hem de işveren için bir yükümlülük teşkil ettiği görüşündeyiz.

ILO'nun Evde Çalışma Hakkındaki 177 no.lu Sözleşmesi'nin 7. maddesine göre ulusal hukuk düzenlemelerinin, sağlık ve güvenlik gerekçeleriyle hangi koşullar altında belirli nitelikte işlerin yapılmasının ve bazı tür maddelerin kullanımının evde çalışmada yasaklanabileceğini hüküm altına alması gerektiğini düzenlemiştir. ILO Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'ne göre, sağlık ve güvenlik riski taşıyan işlerin evde yapılmasının yasaklanmasına ilişkin ulusal hukuk düzeyinde düzenlemelerin öngörülmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin iş ve üretim yerlerinde uyulması gereken sıkı kuralların bazı iş faaliyetlerinin evde yapılmasını cazip hale getirmesi nedeniyle önem taşımaktadır⁴⁵². 6715 sayılı Yasa ile değişik İş Kanunu madde 14 / fıkra 7 uyarınca, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda, Yönetmeliğin 13. maddesinin ilk fıkrasında "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" kesin olarak uzaktan çalışma yapılamayacağı hüküm altına

⁴⁵² International Labour Organization (2021) s.199

alınmıştır. Maddenin ikinci fıkrasında ise kamu kurum ve kuruluşları için takdiri uzaktan çalışma yasakları getirilmiştir. Şöyle ki, “kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile milli 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 kuruluşunca belirleneceği” düzenlenmiştir.

İş Kanununun 14. maddesinin 2. fıkrasında uzaktan çalışmada işçilerin, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden dolayı emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı yönünde düzenlemeye yer verilmiş olup işverenin eşit davranma borcu uzaktan çalışma özelinde açıkça güvence altına alınmış olmaktadır. Şüphesiz, sırf uzaktan çalışma yaptığı gerekçesiyle, işçinin daha az ücret alması, ikramiye, prim, ayni ya da nakdi yardım gibi işyeri uygulamalarından yararlandırılmaması işverenin eşitlik borcuna, hukuka ve hakkaniyete aykırı olacaktır⁴⁵³. Kanımızca, işverenin geleneksel işyerinde çalışan işçilerine öğle yemeği sağlaması ya da yemek ücreti vermesi durumunda, uzaktan çalışanların da bu imkânlardan yararlandırılması işverenin eşit davranma borcunun bir gereğidir. Buna karşın uzaktan çalışanların, fiilen işe gidip gelmedikleri ya da ulaşım masrafları olmadığı gerekçesiyle ayni ya da nakdi ulaşım yardımlarından yararlandırılmamaları işverenin eşit davranma borcunun ihlal edildiği anlamına gelmeyecektir, görüşünderiz.

Ayrıca, İş Kanununun 14. maddesinin son fıkrasında verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması konusunun yönetmelik ile düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin “Verilerin korunması” kenar başlıklı 11. maddesinde düzenleme yapılmıştır. Çalışanların işletme verilerinin korunmasına ilişkin yükümlülüklerine aykırı davranışlarının İş Kanunu madde 25/II-e uyarınca doğruluk ve bağlılığa uymadığı ve bu nedenle işverence işçinin iş akdinin haklı nedenle derhal feshedebileceğinin kabul edilmesi gerektiği görüşünderiz. Yargıtay’ın bu yönde vermiş olduğu emsal kararları önemlidir.

İş Kanunu’nun uzaktan çalışmayı düzenleyen 14. maddesinin 6. fıkrası ile Yönetmeliğin 12. maddesi uyarınca işveren, 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

⁴⁵³ ALP (2011) s. 830

ilgili gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü kılınmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer verilen işverenin yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelerin tümünün uzaktan çalışma biçimine uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır. Kanımızca Uzaktan çalışma biçiminin özellikleri dikkate alındığında, işveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer verilen yükümlülüklerinin tümünden değil, yalnızca İş Kanunu madde 14 / fıkra 6 ile Yönetmeliğin 12. maddesinde açıkça hüküm altına alınanlarla sınırlı olarak sorumlu olacaktır. Uzaktan çalışmada çalışılan mekânın işverenin hâkimiyet alanı dışında kalması nedeniyle işçinin klasik anlamda işyerinde çalıştığında alması gereken önlemleri alması hakkaniyet gereğince işverenden beklenemeyecektir. Öğretide, uzaktan çalışma biçiminde işverenin işçinin sağlık ve güvenliğini koruma (gözetme) borcunun daha çok işçiyi bilgi sahibi kılma ve eğitime yükümlülüğüne indirgenmesi gerektiği değerlendirilmektedir⁴⁵⁴. Öte yandan Yönetmelik'te uzaktan çalışmalarda gerçekleşmesi olası kazaların nitelendirilmesine ilişkin iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından düzenleme yapılmamış olması ile iş kazalarından işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde objektif ölçütlere yer verilmemiş olması önemli birer eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

İşin yürütümü için gerekli malzeme ve iş araçlarının işveren tarafından sağlanmasının esas olduğu Yönetmeliğin 7. maddesinin ilk fıkrası uyarınca hüküm altına alınmıştır. Aynı maddede söz konusu malzeme ve iş araçlarının tarafların anlaşması şartıyla uzaktan çalışan tarafından sağlanması da kararlaştırılabilecektir. Yönetmelikte, uzaktan çalışmada, uzaktan çalışan tarafından malzeme ve iş araçlarının sağlanması durumunda bunun için işverenin çalışana bir karşılık ödemekle yükümlü olup olmayacağına ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 413. maddesinin 2. fıkrası gereği, aksi kararlaştırılmamışsa, kendi araç ve malzemesini işe özgüleyen uzaktan çalışana bunun karşılığında işverenin bir ödeme yapması gerekecektir. İşçi tarafından sağlanan malzeme ve iş araçlarının maliyetlerinin yüksek olması olasılığı nedeniyle, malzeme ve iş araçlarına ilişkin giderlerin işçiye yüklendiği sözleşme hükümlerine geçerlilik tanınmaması gerektiği görüşündeyiz. Ayrıca, internet abonelik ücretleri; elektrik giderleri; ısınma, soğutma giderleri; uzaktan çalışanın işveren, iş arkadaşları, müşteriler, iş ortakları ve tedarikçiler ile iletişim kurmak için yaptığı telefon görüşmelerine ilişkin işin yürütümüne ilişkin harcama

⁴⁵⁴ EYRENCİ (1991) S.208-209; KANDEMİR (2011) s. 132; ÇELİK, N., CANİKLİOĞLU, N. ve CANBOLAT, T. (2019) s.225; aktaran BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s.1711

ve masrafların; Türk Borçlar Kanunu madde 414 uyarınca işveren tarafından karşılanması gerektiği tarafımızca değerlendirilmektedir.

Yönetmeliğin “Çalışma Süresinin Belirlenmesi” kenar başlıklı 9. Maddesinde; “uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresinin iş sözleşmesinde belirtileceği; mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği; fazla çalışmanın işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılacağı” düzenlenmiştir. Çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin, İş Kanunu hükümlerinin uzaktan çalışma biçimine de uygulanacağına ilişkin Yönetmelik’te açık bir düzenlemeye yer verilmesinin yararlı olacağı görüşünderiz. Uluslararası Çalışma Örgütü, işverenlerin her bir evde çalışanın günlük ve haftalık toplam çalışma sürelerinin kaydını tutmasını sağlaması ve evden çalışanların çevrimiçi çalışmaları ile elektronik posta kullanımlarını esas alarak çalışma sürelerinin saptaması ve kaydetmesi gerektiğini ifade etmiştir⁴⁵⁵. Bu kapsamda bizim de katıldığımız görüşe göre, Yönetmelikte, uzaktan çalışanın çalışma ve dinlenme sürelerinin teknolojik yöntemlerle takibini sağlayan bilgi teknolojileri sistemi kurma yönünden işverene bir yükümlülük getirilmemesi önemli bir eksiklik⁴⁵⁶.

Son olarak uzaktan çalışmaya geçiş konusu Yönetmeliğin 14. maddesinde detaylı olarak düzenlenmiştir. Sözü edilen düzenlemeye göre, uzaktan çalışmanın gönüllülük esasına dayandığı, hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesinin işçi ile işverenin anlaşmasına bağlı olduğu açıkça düzenlenmiştir. İş Kanunu’nda ve Yönetmelikte başlangıçta işyerinde görülmekte olan işin işveren tarafından sonradan işyeri dışına taşınmak istenmesi durumunda hangi usullerin uygulanacağına ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. İşveren tarafından tek taraflı olarak işyerinde çalışan işçinin çalışma düzeninin evde çalışmaya ya da gezici (mobil) tele çalışmaya dönüştürülmesi, öğretilde kabul edilen görüşe göre İş Kanunu madde 22 anlamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir.

⁴⁵⁵ International Labour Organization. (2020). An employer’s guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19, s. 18

⁴⁵⁶ BAYCIK, DOĞAN, DULAY YANGIN ve YAY (2021) s. 1694.

KAYNAKLAR

- ABBAS, B.** (2016). Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 13 (52). 2007- 2038.
- AKÇA, M. ve TEPE KÜÇÜKOĞLU, M.** (2020). Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*. 8 (1). 71-81.
- ALKAN MEŞHUR, F.** (2006). *Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlaması Açısından İrdelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- ALKAN MEŞHUR, F.** (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- ALP, M.** (2020). Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi. ALPAGUT, G. (Ed., *Pandemi Sürecinde İş Hukuku* (1.baskı) içinde (s. 103- 127) İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- ALP, M. ve ERDEM, H.** (2020). Soru-Cevap. ALPAGUT, G. (Ed., *Pandemi Sürecinde İş Hukuku* (1.baskı) içinde (s. 129- 143) İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- ALP, M..** (2011). Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan* (1. Cilt) içinde (s. 795-854). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- ALPAGUT, G.** (1998) Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi. İstanbul: TÜHİS Yayınları.
<https://www.tuhis.org.tr/resim/files/alpagut.pdf>
- ARSLAN ERTÜRK, A.** (2017). *İş Sözleşmesinde Şekil*(1. Baskı). İstanbul: Vedat Yayıncılık
- ATAMULU, İ.** (2018) Genel İşlem Şartlarında Şahsi (Bireysel) Anlaşmanın Mevcudiyetini İspat Yükü. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (ERÜHFD)*. 13 (1). 101-147, s. 133

- AYDIN, U.** (2020). Covid-19 Pandemisi; İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 181-214.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iauhfd/issue/60481/779062>
- AYDIN, U.** (2008). Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, *Prof. Dr. Devrim Ulucan 'a Armağan* (1. baskı) içinde (s.351- 376). Ankara: Legal Yayıncılık.
- AYDINÖZ, G.** (2014). *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- BAYCIK, G., DOĞAN, S., DULAY YANGIN, D. ve YAY, O.** (2021). Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum*. 2021/3 (70). 1683- 1728.
- BERJAUD, P., YTURBE, T.** (2021). Télétravail et tickets restaurants: la divergence de position entre Paris et Nanterre. <https://kleinwenner.eu/actualites/analyse-juridique/teletravail-et-tickets-restaurants-la-divergence-de-position-entre-paris-et-nanterre/>
- BOIAROV, S.** (2019) Telework and its effects in Argentina, J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century An Evolutionary Perspective*, içinde (s.172-210).
<https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcoll/9781789903744/9781789903744.00011.xml>
- BOAVIDA, N. ve MONIZ, A.B.** (2020). Virtual work in Portugal: a literature review. *International Journal on Working Conditions*.
<https://www.researchgate.net/publication/341830384>
- CARILLO, K., CACHAT – ROSSET, G., MARSAN, J., SABA, T. ve KLARSFELD, A.** (2021). Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France, *European Journal of Information Systems*, 30:1, 69-88, DOI: 10.1080/0960085X.2020.1829512
- CIVAN, O. E.** (2010). İş Hukukunda Uzaktan Çalışma(Evde Çalışma/Tele Çalışma). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 7(26), 527-573.

Coronavirus: Germany to draft new law amid rise in working from home (2020, 12 Eylül).
Deutsche Welle, <https://www.dw.com/en/coronavirus-germany-to-draft-new-law-amid-rise-in-working-from-home/a-54905730>

ÇELİK, N., CANIKLIOĞLU, N. ve CANBOLAT, T. (2019). *İş Hukuku Dersleri* (32. Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık.

DENİZLİ ÖZTÜRK, B. (2017). *Türk İş Hukuku'nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Tele Çalışma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

DOCKERY, M., ve BAWA, S. (2020). Working from Home in the COVID-19 Lockdown. *Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19*, 1-5.

DULAY YANGIN, D. (2016). *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

DULAY YANGIN, D. (2016). 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (36), 148-171.

DUXBURY, L. , TOWERS, I., HIGGINS, C ve THOMAS, J.A. (2006), 'From 9 to 5 to 24 and 7: how technology redefined the work day' W.K. Law (ed.), *Information Resources Management: Global Challenges*, Hershey, PA: Idea Group Inc. (IGI), içinde (s. 305-332).

DWORK RESEARCHERS. (2005). *From Workplace to Workscape Thinking in Nokia*, working paper, Helsinki University of Technology Laboratory of Work Psychology and Leadership, DOI: 10.13140/RG.2.1.3001.3523

ERDEM, Z. (1997). *Tele Çalışma* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

ERGÜNEŞ EMRAĞ, S. (2016). 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 13 (51). 1413-1443.

EUROFOND ve the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere; The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, the International Labour Office, Geneva.

- European Agency For Safety And Health At Work (EU-OSHA).** (2018). *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 European Risk Observatory Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://osha.europa.eu/pt/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated>
- EYRENCİ, Ö.** (1991). Tele-Çalışma ve İş Hukuku, *İş Hukuku Dergisi*, 1(2), 199-209
- EYRENCİ, Ö. ve BAKIRCI, K.** (2000). Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, *İstanbul Ticaret Odası*, Yayın No: 2000-32, İstanbul
- FELSTEAD, A., JEWSON, N. ve WALTERS, S.** (2005). *Changing Places of Work*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS.** (2021) *The Business Case For Remote Work For Employers, Employees, Environment and Society*.
<https://globalworkplaceanalytics.com/wp-content/uploads/edd/2021/01/The-Business-Case-for-Remote-Work-2021-Report-Final-Web-1.pdf>
- GÖRÜCÜ, İ.** (2018). Tele Çalışma (Evde Çalışma). *Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar*, Ankara: Gece Kitaplığı, 285-306.
- GSCHWIND, L. ve VARGAS, O.** (2019) Telework and its effects in Europe, J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century An Evolutionary Perspective*, içinde (s.36-75).
<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.00007.xml>
- GÜZEL, A..** (1997) Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, *Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan*, içinde (s. 83-126). Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını.
- GÜZEL, A., UGAN, D. ve ERTAN, E.** (2007). Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (Özel Sayı), 43-74.

How Usual Is It To Work From Home?. (b.t.). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200206-1>

International Labour Organization. (2020). *An employer's guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf

International Labour Organization. (2020). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. *ILO technical note.* https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

International Labour Organization. (2020). Working From Home: Estimating the worldwide potential. *Policy Brief.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf

International Labour Organization. (2021). Working from home: From invisibility to decent work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf

Japan Association for Chief Financial Officers. (2020). Announcement of the results and analysis of survey on the impact of Covid-19 on financial operations. News Release 06 April 2020 (Tokyo). cfo.jp

KANDEMİR, M. (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma.* İstanbul: Legal Kitabevi.

KOÇ, Y. (2001). Eve-İş-Verme. *Türk- İş Dergisi.* No.63.
<http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322169688b.pdf>

KOYUNCU, A.G. (2006) *Enformel sektörde kadın emeği: Evde çalışma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.

LISTER, K. ve HARNISH. T. (2019) Telework and its effects in the United States, J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century An Evolutionary Perspective*, içinde (s.128-170). <https://globalworkplaceanalytics.com/wp-content/uploads/edd/2020/05/Telework-in-the-21st-Century-Lister-and-Harnish.pdf>

- LISTER, K., HARNISH, T. ve NILLES, J.M.** (2009). *Undress for Success: The Naked Truth about Making Money at Home*, Hoboken, NJ: Wiley.
- MAKIMOTO, T. ve MANNERS, D.** (1997) *Digital Nomad*, Chichester: John Wiley and Sons.
- MARTINO, V. ve WIRTH, L.** (1990). Telework: A New Way of Working, *International Labour Review*, 129 (5), 529 – 554.
- MESSENGER, J. C.** (2019). Introduction: Telework in the 21st Century – an evolutionary perspective, J.C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century An Evolutionary Perspective*, içinde (s. 1-34).
<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>
- MYLTYKBAYEVA, A.** (2017). *Kazak ve Türk İş Hukuku Çerçevesinde Tele Çalışmanın Düzenlenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- NILLES, J.M.** (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*. 23 (10). 1142-1147.
- NORONHA, E. ve D'CRUZ, P.** (2019). Organization advantage: Experience of telework in India , J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century An Evolutionary Perspective*, içinde (s.256-285).
<https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcoll/9781789903744/9781789903744.00013.xml>
- NÜKLEER DÜZENLEME KURUMU RADYASYONDAN KORUNMA DAİRESİ BAŞKANLIĞI.** (2019). Türkiye’de Radyasyon Kaynakları.
<https://ndk.org.tr/tr/hizmetlerimiz/acil-durum-cevresel-yonetim/turkiyede-radyasyon-kaynaklari.html>
- OECD (2020).** Exploring policy options on teleworking: Steering local economic and employment development in the time of remote work, *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, No. 2020/10, OECD Publishing, Paris. doi: 10.1787/5738b561

- ÖLÇER, F.** (2004). Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi. *Öneri*, 6 (22), 145- 165.
- ÖZDEMİR, B.** (1997). Ev Çalışması, *Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan*, içinde (s.127- 150) Ankara: Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını.
- ÖZDEMİR, O.** (2016). Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri. *Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (UAÜHFD)*, (8), 81-99
- ÖZER, H.D.** (2007). Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır Mı?. *Çalışma ve Toplum*, 2007/3, 143-155
- ÖZER, H. D.** (2018). Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği. *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6 (12), 193-229
- POPMA, J.** (2013) 'The Janus face of the "New ways of work": rise, risks and regulation of nomadic work', working paper, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels.
- PYÖRIA, P.** (2011). Managing Telework: Risks, Fears and Rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399. doi: 10.1108/01409171111117843
- SARIHAN, B. B.** (2019). Home Work Contract. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 2 (2), 201- 210.
- SCHWARTZ, T. ve PORATH, C.** (30.05.2014). Why You Hate Work. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2014/06/01/opinion/sunday/why-you-hate-work.html>
- SENYEN- KAPLAN, E.T.** (2020). *Bireysel İş Hukuku* (yenilenmiş 11. baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- SEVİMLİ, K. A.** (2003). İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı. *Çimento İşveren*, 12(2), 11-26
- SLADEK, P. ve SIGMUND, T.** (2021) Legal Issues of Teleworking, *SHS Web of Conferences 90 International Conference on Entrepreneurial Competencies in a Changing World*. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219001020>

SOYSAL, T. (2006). Tele Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 3 (9), 133-165.

SÜZEK, S. (2020). *İş Hukuku* (20. Baskı Tıpkı Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.

SÜZEK, S. (2012). *İş Hukuku* (Yenilenmiş 8. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

STANWORTH, C. (1998). Telework and The Information Age, *New Technology Work and Employment*, 13 (1), 51-162.

TAN, G. (2007). *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Başkent Üniversitesi, Ankara.

T.C. Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü. (2020). *Dış İlişkiler e-bülteni*.

https://ailevecalisma.gov.tr/media/51645/yurtdisi_ebulten_sayi32.pdf

THE SOCIAL DIALOGUE COMMITTEE (2006). Implementation of the European Framework Agreement on Telework. *Report by the European Social Partners*. <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>

TOKOL, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?. *İŞ, GÜÇ, E-Dergi*, 5(1), No 18.

WILLIAMS, J. (2010). *Screw Work, Let's Play: How to Do What You Love and Get Paid for It*, Harlow: Pearson Business.

YİĞİT, Y. (2013). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(2), 101-166

tr.wikipedia.org

www.lexpera.com.tr

www.sinerjimevzuat.com.tr

www.turkis.org