

T.C.  
ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA TELE ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN  
DENİZ BOZKURT

ANTALYA - 2021

T.C.  
ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA TELE ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN  
DENİZ BOZKURT

TEZ DANIŞMANI  
PROF. DR. AHMET NİZAMETTİN AKTAY

ANTALYA - 2021

## ONAY/BİLDİRİM FORMU

### ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Deniz BOZKURT'a ait "Türk İş Hukukunda Tele Çalışma" adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından HUKUK FAKÜLTESİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI tezi olarak oybirliği / oyçokluğu (..../....) ile kabul edilmiştir.

#### Akademik Ünvanı, Adı ve Soyadı İmzası

**Danışman** : ....., .....

**Üye** : ....., .....

**Üye** : ....., .....

**Enstitü Müdürü** : ....., .....

Tez Sınavı Tarihi : .....

Tez Teslim Tarihi : .....

## ÖNSÖZ

Antalya Bilim Üniversitesi, Özel Hukuk yüksek lisans tezi olarak hazırlamış olduğumuz bu çalışma, Türk İş Hukukunda Tele Çalışma konusunun incelenmesi üzerinedir. Bu çalışma çerçevesinde literatür taraması yapılmış ve konu hakkında yapılan çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında bana öncülük eden, tez danışmanım Prof. Dr. Ahmet Nizamettin Aktay' a, tezin çeşitli aşamalarında görüş ve önerilerini benimle paylaşan Ar. Gör. Olgu Özdemir'e şükranlarımı sunuyorum.

Hayatım boyunca yanımda olan canım aileme ve sevgili dostlarıma bana sundukları sevgi ve destek için teşekkür ederim.

**Deniz BOZKURT**

## ÖZET

### TÜRK İŞ HUKUKUNDA TELE ÇALIŞMA

Teknolojik gelişmeler her alanda olduğu gibi çalışma hayatını da derinden etkilemiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde çoğunlukla işyerinde ifa edilen iş görme edimine dayalı klasik çalışma modellerinin yanı sıra esnek çalışma modelleri uygulanmaya başlamıştır. Çalışmamızın konusunu oluşturan tele çalışma teknolojik olanaklar vasıtasıyla iş görme ediminin mekân ve zaman koşullarında ciddi bir özgürleşmeye neden olmuştur. Sözleşmenin ana unsurları, iş organizasyonu, mesafe ve teknoloji kullanımınıdır. İlaveten konuya ilişkin Tele Çalışmayla İlgili Avrupa Çerçeve Antlaşmasında gönüllük, düzenlilik ve süreklilik unsurları da vurgulanmıştır.

Özellikle Koronavirüs-19 Pandemisi ile hayat şartlarının değişmesi ile tele çalışma iş hayatında önemli bir noktaya ulaşmıştır. Bu çalışma modelinin süreç içinde ortaya çıkışı, unsurları, dayandığı temel ilkelerin değerlendirilmesi tele çalışmanın incelenmesinde ilk basamağı oluşturacaktır. Tele çalışma sözleşmesinin düzenlenmesi ve uygulanması, sözleşmenin hukuki niteliği ve sözleşme taraflarının borçları incelemenin ikinci basamağıdır. Çalışmamızın son bölümünde ise tele çalışmaya kapsamında yapılacak İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına değinilecektir. Çalışmamızın günceli yakalaması adına tele çalışma üzerine farklı disiplinler çerçevesinde kaleme alınan çalışmalar ve araştırmalar, yürürlükte bulunan kanun ve yönetmelik hükümleri ile ulusal ve uluslararası yargı mercilerinin kararlarından faydalanılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Tele Çalışma, İş Sözleşmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları.

## **ABSTRACT**

### **TELEWORKING IN TURKISH LABOUR LAW**

As in all areas, technological developments have profoundly affected working life. Thanks to information and communication technologies, flexible working models have begun to be applied, as well as classic working models based on work performance, which are mostly performed in the workplace. Teleworking, which is the subject of our work, has caused a serious liberation in the conditions of space and time by means of technological possibilities. The main elements of the contract are business organization, distance and use of technology. In addition, the elements of volunteerism, regularity and continuity were emphasized in the European Framework Agreement on telework on this issue.

Especially with the coronavirus-19 pandemic, teleworking has reached an important point in business life with the change of life conditions. The emergence of this working model in the process, its elements, and the evaluation of the basic principles on which it is based will constitute the first step in the study of telehealth. Regulation and implementation of a Tele-work contract is the second step in examining the legal nature of the contract and the debts of the parties to the contract. In the last part of our study, Occupational Health and safety practices to be carried out within the scope of tele-work will be discussed. In the name of daily capture of our work, studies and research written within the framework of different disciplines on teleworking have been used by the provisions of the laws and regulations in force and the decisions of national and international judicial authorities.

**Keywords:** Teleworking, Employment Contract, Occupational Health And Safety Applications.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### GENEL ESASLARI İLE TELE ÇALIŞMA KAVRAM

1.1. Esnek Çalışma Modelleri ve Tele Çalışmanın Tanımı .....	3
1.2. Tele Çalışmanın Hukuki Dayanağı .....	7
1.3. Tele Çalışma Sözleşmesinin Unsurları .....	12
1.3.1. İş Organizasyonu .....	12
1.3.2. Teknoloji kullanımı.....	14
1.3.3. Mesafe .....	15
1.4. Tele Çalışma Biçimleri .....	16
1.4.1. Evde Tele Çalışma .....	16
1.4.2. Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma.....	18
1.4.2.1. Yerel Çalışma Merkezleri .....	19
1.4.2.2. Uydu Tele Çalışma Merkezleri.....	19
1.4.2.3. Teleköyler.....	19
1.4.3. Mobil Tele Çalışma .....	20
1.5. Tele Çalışma Sözleşmesinin Hukuki Niteliği .....	20
1.6. Tele Çalışma Sözleşmesinde Yazılılık Şartı .....	22

### İKİNCİ BÖLÜM

#### TELE ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNİN DÜZENLENMESİ VE UYGULANMASI

2.1. Tele Çalışma Sözleşmesinde Tarafların Borçları .....	24
2.1.1. İşçinin Borçları.....	24
2.1.1.1. İş Görme Borcu .....	24
2.1.2. İşverenin Borçları .....	27
2.1.2.1. Ücret Ödeme .....	27
2.1.2.2. Malzemenin Sağlanması, Kullanımı ve Korunması.....	28

2.1.2.3. Verilerin Korunması.....	32
2.1.2.4. İşletme Verilerinin Korunması .....	32
2.1.2.5. Tele Çalışana Ait Kişisel Verilerin Korunması .....	34
2.1.2.6. Eşit Davranma Borcu.....	39
2.2. Tele Çalışmada Çalışma ve Dinlenme Süreleri.....	42
2.3. Tele Çalışmanın Uygulanmasına İlişkin İlkeler .....	46
2.3.1. Gönüllülük.....	46
2.3.1.1. Tele Çalışmanın İş İlişkisinde Sonradan Düzenlenmesi .....	47
2.3.2. Geri Çevrilebilirlik .....	50
2.4. Feshin Son Çare Olma İlkesi ve Tele Çalışmanın Kötüye Kullanımının Önlenmesi .....	51

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TELE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI	
3.1. İşverenin Denetim Yetkisi.....	57
3.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı .....	59
3.3. İşçinin Yalnızlaşması ve Diğer Psikososyal Riskler .....	61
3.4. Özel Hayatın Korunması .....	65
SONUÇ .....	70
KAYNAKÇA.....	74



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AİHM</b>	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
<b>AİHS</b>	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>C</b>	: Cilt
<b>COVID-19</b>	: Koronavirüs-19 Pandemisi
<b>Çerçeve Sözleşme</b>	: Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Sözleşmesi
<b>Eurofound</b>	: Avrupa Çalışma Koşulları Anketi
<b>E.T.</b>	: Erişim Tarihi
<b>f</b>	: Fıkra
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İş Kanunu</b>	: 4857 Sayılı İş Kanunu
<b>m.</b>	: Madde
<b>NASA</b>	: Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi
<b>Uzaktan Çalışma Yönetmeliği</b>	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından: Uzaktan Çalışma Yönetmeliği
<b>RG.</b>	: Resmi Gazete
<b>S</b>	: Sayı
<b>s</b>	: Sayfa
<b>TBK</b>	: Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı)
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü
<b>Y</b>	: Yargıtay
<b>YGK</b>	: Yargıtay Genel Kurulu

## GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun 8. Maddesi uyarınca “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım çerçevesinde yapılan iş sözleşmeleri çoğunlukla işçinin işverene ait bir çalışma alanında sorumlu olduğu edimi yerine getirmesi şeklinde gerçekleşir. Ancak sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin sonucunda işçinin işyeri dışında bir mekânda sözleşmenin kendisine yüklediği edimleri ifa etmesi durumu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda geleneksel çalışma modellerinden biri olan evden çalışmanın yanı sıra teknolojik gelişmeler ve özellikle Covid-19 pandemisi nedeniyle tele çalışma modeli iş yaşamında önemli bir konuma sahip olmuştur.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşulları İyileştirme Vakfı tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen Avrupa Çalışma Koşulları Anketine göre Avrupa'da 10 çalışandan 4'ü pandemi süresince uzaktan çalışmaya başlamıştır. Bu çalışma şeklinin yaygınlaşmasında ülkelerin virüsten etkilenmesinin yanı sıra hâlihazırda bu çalışma şeklinin kullanılıyor olması da önemli bir etkiye sahiptir. Yapılan araştırma neticesinde Finlandiya'da çalışanların yaklaşık %60'ı, Lüksemburg, Hollanda, Belçika ve Danimarka'da ise çalışanların %50'sinden fazlası, İrlanda, Avusturya, İtalya ve İsveç'te ise yaklaşık %40'ı evden çalıştığı belirlenmiştir. Bu ülkelerde, işçilerin çalışma süreleri diğer ülkelere kıyasla daha az azaltılmıştır. Araştırma sonucunda yaklaşık olarak Avrupa'da daha önce hiç evden çalışmamış olanların %24'ü, daha önce ara sıra evden çalışmış olanların ise %56'sı uzaktan çalışmaya başladığı tespit edilmiştir. Uzaktan çalışma modelinin iş hayatındaki önemini gözler önüne seren bu çalışma teknolojinin doğru kullanılması ile uzaktan çalışmanın çok daha farklı iş kollarında da uygulanabileceğini ifade etmektedir.<sup>1</sup>

Tele Çalışma yalnızca İş Hukukunu değil, Çalışma Ekonomisi, Sağlık, Bilişim ve Şehir Planlamacılığı gibi birçok farklı disiplini ilgilendiren bir konudur. Bu nedenle

---

<sup>1</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, Covid Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu s 3. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_759299.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf)

tele çalışma üzerine çalışma yaparken bu disiplinleri inceleyen kaynaklardan faydalanmak çalışmamızın zenginleşmesine katkı sağlayacaktır.<sup>2</sup>

İş hayatında esnekleşme kapsamında Kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, kayan iş süresi, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, ödünç iş ilişkisi, yoğunlaştırılmış iş haftası modeli ve vardiya modelleri uygulama imkânı bulmuştur. Tele çalışma da işbu çalışma modellerinin arasında sayılmaktadır.<sup>3</sup>

Tele Çalışma teknolojik gelişmelerin çalışma hayatına yansımaları ve esnekleşme süreci sonucu ortaya çıkmıştır. Tüm dünyayı etkileyen Covid 19 Pandemisi nedeniyle yaşam koşullarının değişmesiyle birlikte de bu çalışma modeli dünya çapında önem ve yaygınlık kazanmıştır. Çalışmamızda tele çalışma kavramını İş Hukuku kapsamında ele alınacaktır. Öncelikle tele çalışmanın tanımı, hukuki dayanağı ve tarihi gelişimi ardından sözleşmesinin unsurları ile tele çalışma biçimleri incelenecektir. Tele Sözleşmesinin Düzenlenmesi ve Uygulanması başlığı altında sözleşmenin hukuki niteliği ile öngörülen yazılılık şartı tartışılacaktır. Tele çalışma sözleşmesinin taraflarının borçlarının incelendiği diğer bölümde Ücret ödeme, İş Görme, Malzemenin Sağlanması, Kullanımı ve Korunması, Verilerin Korunması ile Eşit Davranma Borcu incelenecektir. Tele çalışmanın temelini oluşturan ilkeler ile tele çalışanın çalışma ve dinlenme sürelerinin incelenmesinin ardından son bölüm gelmektedir. Tele Çalışmaya İlişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları başlıklı son bölümde ise İşverenin Denetim Yetkisi, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, İşçinin Yalnızlaşması ve Diğer Psikososyal Riskler ile İşçinin Özel Hayatının Korunması konularına değinilecektir.

Çalışmamızın günceli yakalaması adına tele çalışma üzerine farklı disiplinler çerçevesinde kaleme alınan çalışmalar ve araştırmalar, yürürlükte bulunan kanun ve yönetmelik hükümleri ile ulusal ve uluslararası yargı mercilerinin kararlarından faydalanılmıştır.

---

<sup>2</sup> Aydınöz, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara 2014 s.2.

<sup>3</sup> Öztürkoğlu, Yücel, "Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri", Beykoz Akademi Dergisi, c.1,S.1, 2013, s 109-129.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. GENEL ESASLARI İLE TELE ÇALIŞMA KAVRAMI

#### 1.1. Esnek Çalışma Modelleri ve Tele Çalışmanın Tanımı

Tüm ülkeleri etkisi altına alan küreselleşme ve teknolojik atılımlar birçok alanda yenilikleri de beraberinde getirmiştir. Son dönemde ekonomik sınırlar ortadan kalkmış, mal ve hizmet üretim süreci ise hızlanmıştır. Bu durum işletmeler bakımından iş dünyasında var olan rekabetin güçleşmesi sonucunu doğurmuştur. İşletmeler artan rekabet ortamında ayakta kalabilmek adına yeni arayışlara girmiştir. Girilen bu arayış sonucu esnek çalışma modelleriyle çalışma koşullarında değişikliğe gidilmiştir. Esnek çalışma modellerinin uygulanması işletmelere pek çok avantaj sağlamıştır.<sup>1</sup>

Esneklik kavramı iş hayatının küreselleşme ve teknolojinin oluşturduğu şartlara uygun şekilde ilerlemesini sağlar. Çalışma yaşamında meydana gelen bu köklü değişimlere en az sürede ve en başarılı şekilde adapte olan işletmeler rekabet ortamında öne geçecektir. Esneklik ile işletmeler çalışma hayatındaki eski ve katı kuralları yumuşatarak çağa ve getirdiği rekabete uyum sağlar. Bu çalışma modelleri iş sözleşmesinin taraflarına sözleşmesinin şartları bakımından çeşitli serbestiler sağlamaktadır.<sup>2</sup>

Küreselleşme ve rekabet unsurlarının yanı sıra işsizlik, hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler, işgücü niteliği, uygulanan farklı ücret sistemleri ile işçi-işveren arasındaki diyalog ve uzlaşma da esnek çalışma modellerinin uygulanması bakımından önem arz eder.<sup>3</sup>

Esneklik kavramının bir başka tanımı Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre çalışma yaşamındaki esneklik işletmenin iktisadi, toplumsal ve teknolojik şartlara uyum sağlama becerisinin düzeyine bağlı olarak değerlendirilir.

---

<sup>1</sup> Öztürkoğlu, Yücel, Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, Beykoz Akademi Dergisi, S.1 C.1, s.109-129.

<sup>2</sup> Karakoyunlu, Erdoğan, Ya Esneklik Olmazsa..?, İşveren Dergisi, TİSK Yayını, (2003) 41(5), s.7-8.

<sup>3</sup> Aydınhan, Belgin, Kördeve, Mustafa Kemal, Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi Gazi İktisat ve İşletme Dergisi n 2/3 (2016) s.30.

İşletmelerin bu koşullara uyum becerisi kanunlar, sosyal politikalar, sendikal faaliyetler, endüstriyel bağlantılar ve İşletmeye ilişkin düzenlemeler çerçevesinde belirlenir.<sup>4</sup>

Esnek çalışma modelleri klasikleşen çalışma düzeninin dışında kalan alternatif istihdam biçimlerini ifade eder. Başka bir ifadeyle Dokuz-Altı, Sekiz- Beş, Pazartesi-den Cumaya ya da belirli bir mekânda belirli gün ve saatlerin öngörüldüğü çalışma sistemlerine karşı geliştirilmiş yeni çalışma biçimleridir.<sup>5</sup>

Esnek çalışma modellerinden biri olan vardiyalı çalışma uzun süredir iş hayatında uygulansa da iş hayatında yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler ışığında birçok esnek çalışma modeli geliştirilmiştir.<sup>6</sup>

Doktrinde esnek çalışma modelleri başta çalışmamızın konusunu oluşturan Tele Çalışma, Kısmi Süreli Çalışma, Çağrı Üzerine Çalışma, İş Paylaşımı, Kayan İş Süresi, Evde Çalışma, Ödünç İş İlişkisi ve Yoğunlaştırılmış Haftada Çalışma olarak sayılmıştır.

Kısmi süreli çalışma Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 175 sayılı sözleşmesi ve 4857 sayılı İş Kanununda 13. Maddesi uyarınca bir iş sözleşmesinin ‘ normal haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az’ olarak belirlendiği sözleşmeler kısmi sürelidir.<sup>7</sup> İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. Maddesinde emsal işçinin çalışma süresinin üçte ikisi önemli ölçüde az kriterini karşılamaktadır. Yasal çalışma süresinin en fazla 45 saat olduğu düşünüldüğünde haftalık 30 saati aşmayan iş sözleşmeleri kısmi süreli olarak nitelendirilir.<sup>8</sup>

Kısmi süreli çalışmanın alt başlıklarından bir olan çağrı üzerine çalışma işçinin daha önce yapılan hizmet sözleşmesine istinaden işveren tarafından çağırılarak iş görme edimini ifasını ifade eder. Bu çalışma modeli temelinde işyerinde zamanla değişen yoğunluk durumlarında işçinin çağırılmasıyla şartlara uyum sağlanması düşüncesi bulunur. İşçiye ihtiyaç bulunmadığı dönemlerde çalışma sürelerinin düşürülmesinin

---

4 Çelenk, Hakan, Atmaca, Metin, *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*, Yönetim Bilimleri Dergisi (8: 2) 2010 s.188.

5 Karakoyun, Yücel, (2007). *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, S.5.

6 Aydıntan, Belgin, Kördeve, Mustafa Kemal, S. 29.

7 Sützek, Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınları, Eylül 2016 S.273-274.

8 Şakar, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, İstanbul, Beta Yayınları, Kasım, 2014 S. 80.

yanı sıra ekonomik kriz dönemlerinde çalışma sürelerinin düşürülmesi ile işçinin işten çıkarılması engellemektedir. Çağrı üzerine çalışma uygulamada iki şekilde görülür. Birincisi çalışanlar ve işverenin çalışmanın yapılacağı süreyi birlikte belirlemeleridir. Bu şekilde sözleşmenin tarafları iş görme ediminin ifasının ne zaman yapılacağı konusunda anlaşır. İkinci uygulama ise çalışma süresinin işveren tarafından tek taraflı olarak belirlenmesidir.<sup>9</sup>

İş paylaşımı tek bir işin birden çok çalışan tarafından paylaşılmasıdır. İşin niteliği itibari ile tam gün yapılması gerekirken birkaç çalışan günün belirli saatlerinde işi sırasıyla ifa etmektedir. Bu iş için ödenecek ücret ve sağlanan imkânlar ise işçiler arasında paylaştırılmaktadır. İş paylaşan tüm işçiler ile işveren arasında iş sözleşmesi kurulur. İş paylaşımını kısmi çalışmadan ayıran en büyük fark işin tam gün olmasıdır. İş paylaşımı modeli tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışmanın faydalarını birleştiren bir esnek çalışma modeli olarak karşımıza çıkar.<sup>10</sup>

Kayan İş Süresi çalışanların iş görme edimini ifaya başlangıç ve bitiş saatlerini ya da belirli bir sürede azami çalışma süresini aşmayacak şekilde günlük çalışma zamanlarını belirleyebildikleri çalışma modelidir. Bu modelde çalışanlarının tamamının iş başında olması gereken çekirdek zaman kavramı kullanılır. İşbu çekirdek zaman dışında ise işçiler çalışma sürelerini serbestçe belirleyebilirler.<sup>11</sup>

Evde çalışma işçinin iş görme edimini kendi seçtiği bir mekanda genellikle kendi evinde tek başına ya da aile üyeleri ile birlikte işverence doğrudan bir denetim olmaksızın ifasıdır.<sup>12</sup> 1996 tarihli 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinde, “Bağlı olduğu işverene ait iş yeri veya sair bir tesis dışında evinde, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üreten kişinin çalışması” şeklinde ifade edilmiştir.<sup>13</sup> TBK md.461 uyarınca, “Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi

---

<sup>9</sup> Aydın, Ufuk, Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2007, S. 8, S. 41-54.

<sup>10</sup> Erdoğan, Ekrem, Öztürk Uygur, Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak İş Paylaşımı. ICPESS (Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi) 2018 Proceedings Volume 2: Economic Studies. 2018, 104.

<sup>11</sup> Doğru Ç. İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2015;4(7),109-30.

<sup>12</sup> Civan, Orhan Ersun, İş Hukukunda Uzaktan Tele Çalışma”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, S.26, s.525-574

<sup>13</sup> Aydın U. Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi. Prof Dr Devrim Ulucan’a Armağan”, Legal, İstanbul. 2008.

evinde veya belirleyeceği bir başka yerde, bizzat ya da aile bireyleri ile birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.”

Ödünç iş ilişkisi çalışan ödünç veren işveren ve ödünç alan işveren arasında kurulan bir hukuki ilişkidir. Ödünç iş ilişkisi işyerinde işlerin azalması durumunda işçinin bir başka iş yerinde geçici olarak çalışarak iş sözleşmesinin sona ermesini engelleyen bir uygulamadır. Özellikle mevsimsel ve uzmanlık gerektiren işlerin ifası bakımından ödünç iş ilişkisi uygulamada karşımıza çıkmaktadır.<sup>14</sup>

Yoğunlaştırılmış İş haftası iş günlerini azaltarak aynı işin daha kısa sürede yapılması temeline dayanır. Bu modelde haftalık iş beş-altı gün yerine üç-dört günde tamamlanır. Böylece işçinin hem işçinin kendine ayıracağı verimli bir zamanı artar. İşveren tarafından bakıldığında; iş yerinin maliyetlerinin azalması, bakım-onarım işlerinin işin durmasına sebep olmadan yapılması gibi kolaylıklar sunabilmektedir.<sup>15</sup>

Tele çalışma, işçinin iş görme edimini teknolojik araçlar vasıtasıyla kısmen ya da tamamen iş yerinin dışında yerine getirdiği atipik bir iş organizasyonudur.<sup>16</sup>

Etimolojik olarak Yunanca "uzak" anlamına gelen "tele" ön eki ile yapılan tele çalışma, işyeri dışında, işyerinden uzakta bir mekânda yeni iş organizasyonlarına imkân veren yeni bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin karşımıza çıkardığı bir çalışma türüdür. Tele çalışmayı gerçekleştiren tele çalışan ise işverene iş sözleşmesi kapsamında bağlı, iş görme edimini teknolojik araçlar vasıtasıyla ve işyeri dışında bir ortamda ifa eden kişidir. İşçinin tele çalışan olarak değerlendirilebilmesi için çalışma süresinin en az yarısını bu şartlar altında geçirmesi gerekir.<sup>17</sup>

Esnek çalışma modellerinden biri olan tele çalışma, elektronik iletişim araçlarının kullanılması zorunluğu nedeni ile Teleworking- Telecommuting olarak adlandırılmaktadır. Her ne kadar son yıllarda popülerlik kazanmış olsa da tele çalışma kavramı sibernetik kavramının kurucuları Norbert Wiener (1950) ile Heinz Von Forster (1928) tarafından başlatılmıştır. Ancak bu kavram ilk olarak 1973 yılında NASA ile

---

<sup>14</sup> Yıldız, Ali Naci, Gök Metin, Zehra, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu İle Uzaktan Çalışma, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2021, Ankara,s.6.

<sup>15</sup> Yıldız, Ali Naci, Gök Metin, Zehra, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu İle Uzaktan Çalışma, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu , 2021, Ankara,s.6.

<sup>16</sup> Süzek, Sarper, İş Hukuku Yenilenmiş B.12, İstanbul 2016 s.297.

<sup>17</sup> Erdem, Ziya, Tele Çalışma, İstanbul, 2004, s.149.

ABD hava kuvvetlerine tasarım çalışmaları yapan fizikçi ve mühendis Jack Nilles uygulanmaya konmuştur.<sup>18</sup>

Tele çalışma pek çok farklı terim çerçevesinde tanımlanmıştır. Özellikle İngilizce terimler olan teleworking, telework remotework ve virtual work bunlardan birkaçıdır. Ancak kullanılan bu terimler tele çalışmanın içeriğini ve kapsamını tam olarak belirlemede yetersiz kalmıştır. Tele çalışmanın evden çalışma, tele merkezden çalışma, gezici tele çalışma ve karma tele çalışma gibi farklı uygulamaları mevcuttur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverene ait işyeri dışında gerçekleştirilen atipik istihdam biçimlerini de düzenleyen 14. maddesinde, bu çalışma biçimlerini ifade etmek üzere "uzaktan çalışma" ("work at a distance") terimi kullanılmıştır.<sup>19</sup>

Tele çalışmanın öğretilerdeki farklı tanımları mevcuttur. Teknolojik gelişmeler ışığında önem kazanan esnek çalışma modellerinden bir olan tele çalışma işçinin iş görme edimini işyeri dışında yer alan bir ofis ya da evde, işyeriyle elektronik bir iletişim ağı aracılığıyla bağlantı kurarak işini yerine getirdiği bir çalışma şeklidir.<sup>20</sup>

Tele çalışmanın bir başka tanımı ise iş görme ediminin ifasının zaman ve mekân kavramları dışında ancak işyerindeki gibi yapıldığı şekliyle yerine getirilmesidir.<sup>21</sup> Tele çalışmanın bir diğer tanımı ise bilgi teknolojileri kullanımıyla işyeri dışında yerine getirilen tüm çalışmalar şeklinde genel bir tanımlamada bulunmuştur.<sup>22</sup>

## **1.2. Tele Çalışmanın Hukuki Dayanağı**

20 Haziran 1996 tarihli Uluslararası Çalışma Konferansında, evde çalışanlar hakkında 177 sayılı Sözleşme ile tavsiye karar kabul edilmiştir. Sözleşme, 22 devletin onaylamasıyla 22 Nisan 2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Her ne kadar 177 sayılı Sözleşme 13 ve 184 sayılı tavsiye kararda tele çalışma terimine açıkça yer verilirse de

---

<sup>18</sup> <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/211054>, (erişim tarihi: 08.04.2021)

<sup>19</sup> Kılıç, Gözdenur, "Tele Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı", Terazi Hukuk Dergisi, C.15, S.164, (Nisan 2020),s. 805-819.

<sup>20</sup> Süzek, Sarper, İş Hukuku Yenilenmiş B.12, İstanbul 2016 s.296

<sup>21</sup> Öner,Eyrenci, "Tele Çalışma ve İş Hukuku" , İHD., C:1, 1991, s. 199 – 200.

<sup>22</sup> Kandemir,Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal, İstanbul 2011, s.41.



işbu belgeler evde çalışma uygulamalarının ilk hukuki dayanağı olmaları bakımından önem arz etmektedir.<sup>23</sup>

177 Sayılı ILO Sözleşmesi kapsamında evde çalışanlar ve diğer çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmamasını öngörmektedir. Sözleşme uyarınca, uzaktan çalışma kapsamında bulunan işçilerin istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunması esastır. Bu kapsamda bulunan işçilere iş sağlığı ve güvenliği imkânlarının sağlanması da sözleşmenin üzerinde durduğu önemli noktalardan biridir. İlâveten sosyal güvenlik haklarının korunması, işçilerin eğitime erişimi, asgari yaş sınırı ve kadın işçilerin annelik hakları gibi konularda yerel mevzuatta yasal düzenlemelerin yapılması gerekliliğini öngörmektedir. ILO'nun sözleşmeyle ilgili 184 sayılı tavsiye kararında ise ilk kez eve iş verildiğinde işçinin adı, çalışma zamanı, ücreti gibi konularda işverence yetkili makamlara bilgi verilmesi, iş müfettişlerince gerektiğinde denetim yapılmasını öngörmektedir.<sup>24</sup>

Sözleşmenin 3. ile 10. Maddeleri arasında sözleşmeye taraf olan ülkelerin sözleşme hükümlerini kendi hukuk sistemlerine ne şekilde dâhil edebileceklerini açıklamaktadır. Sözleşmenin 3. Maddesi “ Evde çalışanların durumunu iyileştirmeyi amaçlayan ve bu sözleşmeyi onaylamış bulunan her üye, işçi ve işveren kuruluşlarından onları en iyi temsil edenleri ile istişare halinde ve evde çalışanların işverenlerinin de bağlı olduğu kuruluşlara da danışarak evde çalışma konusu üzerine ulusal bir politika benimseyecek, uygulayacak ve bunu periyodik olarak gözden geçirilecektir”. Bu madde ile sözleşmenin tarafı olan ülkelere evde çalışma konusunda hem işçi hem de işverenleri temsil eden örgütlerle birlikte ulusal bir hareket planı oluşturulması ve bu plana bağlı düzenlemeler ve denetlemelerin yapılması gerektiği öngörülmüştür.<sup>25</sup>

177 Sayılı Sözleşmenin 4. Maddesinde “ Evde çalışma ulusal politikasını mümkün olduğunca, evde çalışanlar ve diğer ücretliler arasındaki muamele eşitliğini, uygun olan yerde aynı koşullar ya da benzer türde bir çalışma yapılan bir kuruluştaki evde çalışmaya özgü nitelikleri de dikkate alınarak teşvik edileceklerdir” şeklinde belirtilmiştir. Bu madde ile evde çalışan ile aynı işi işyerinde yapan işçi arasında

---

<sup>23</sup> Aydınöz, Gonca, s.7.

<sup>24</sup> <https://www.haberturk.com/sirada-ilo-nun-evde-calisma-sozlesmesi-var-3001071-ekonomi>, (erişim tarihi: 02.05.2021)

<sup>25</sup> Şen, Elif, “ Evde Hizmet Sözleşmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S.10, (2017), s.492.

ayrımcılık yapılmaması öngörülmüştür. Tele çalışmanın temel ilkelerinden biri olan eşit davranma yükümlülüğü bu madde kapsamında vurgulanmıştır.

Maddenin ikinci fıkrasında ise ‘ Muamele Eşitliği özellikle aşağıdaki noktalarla ilgili olarak teşvik edilecektir.

- A. Evde Çalışanların kendi seçtikleri kuruluşları kurma ve bu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı;
- B. İstihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunması;
- C. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında korunması;
- D. Ödeme yapılması;
- E. Yasal sosyal güvenlik koruması;
- F. Eğitime erişim;
- G. Çalışma ya da işe kabul edilmek için asgari yaş;
- H. Analığın korunması’’ şeklinde belirtilmiştir. Bu fıkrada evde çalışana eşit davranma yükümlülüğünün özellikle uygulama alanı bulacağı konular belirtilmiştir.

Sözleşmenin 5. maddesi ‘Evde Çalışma ulusal politikası, yasa ve yönetmelikler, toplu sözleşmeler, hakem kararları veya ulusal uygulama ile tutarlı başka bir şekil aracılığı ile uygulanacaktır.’’ demek suretiyle 3. Maddede bahsi geçen ulusal hareket planının nasıl düzenlenebileceği hususunu belirtmiştir.

Sözleşmenin 7. maddesi ‘İş Sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal yasa ve yönetmelikler evde çalışmaya özgü nitelikleri dikkate alınarak evde çalışmaya uygulanacaktır ve sağlık ve güvenlik gerekçeleriyle evde çalışmadaki belirli tür işler ve bazı tür maddelerin kullanımının yasaklanabildiği koşulları ortaya koyacaktır.’’ Bu hüküm kapsamında ulusal mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin hükümler evde çalışma bakımından da uygulanacaktır. İlaveten evden çalışma yapılmasına uygun olmayan işler ve maddeler bakımından çeşitli yasakların öngörülebileceği belirtilmiştir.<sup>26</sup>

Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir. Özellikle pandemi sürecinde uzaktan çalışma kavramı önem kazanmıştır. Bu kapsamda çalışan işçilerin haklarının korunması

<sup>26</sup> Şen, Elif, ‘Evde Hizmet Sözleşmesi’, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S.10, (2017), s.492.

bakımından ülkemiz yasal mevzuatına ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye kararının entegre edilmesi büyük bir önemi haizdir.<sup>27</sup>

Tele çalışma modelinin hukuki dayanağı olan Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Ortakları tarafından 16 Temmuz 2002'de imzalamıştır. Avrupa Sosyal Ortakları Avrupa İşçi Sendikaları ve Konfederasyonu, Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği ve Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezinin bir araya gelmesiyle oluşmuş bir topluluktur.<sup>28</sup> Çerçeve Sözleşme ile tele çalışmaya ilişkin çalışma şartları, güvenlik, sağlık iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile sendikal haklar düzenlenmiştir. Tele çalışmanın gönüllük esasına dayanması gerekliliği ile tele çalışanlara yönelik eşit davranma yükümlülüğü hususları ile tele çalışma kapsamında iş görme borcunu ifa eden çalışanların çalışma şartlarını iyileştirmek hedeflenmiştir.<sup>29</sup>

Türkiye, bu sözleşmelerin ikisine de taraf olmamasına karşın, yaptığı düzenlemelerde bu sözleşmeleri dikkate almıştır. Uzaktan çalışma, Türk hukukunda 2016 yılında İş Kanunu'nda yapılan düzenleme öncesinde TBK kapsamında Evde Hizmet Sözleşmesi başlığı altında değerlendirilmiştir. Hizmet sözleşmeleri kapsamında bulunan bu sözleşmelerin de İş Kanunu'na tabi tutulacağı öngörülmüştür.

Evde Hizmet Sözleşmesi TBK m.461 uyarınca “Evde Hizmet Sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.” şeklinde ifade edilmiştir. Bu ifadeden TBK 'nın hem geleneksel evden çalışma hem de tele çalışmayı kapsadığı anlaşılmaktadır.

Türk Hukuku'nda uzaktan çalışma yöntemlerinden evde çalışmaya ilişkin ilk düzenleme, Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) “Hizmet Sözleşmeleri” başlıklı Altıncı Bölümünün “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlıklı Üçüncü Ayrımında yer alan madde 461-469 hükümleridir.

<sup>27</sup> [http://wcms3.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_774700/lang--tr/index.htm](http://wcms3.ilo.org/ankara/news/WCMS_774700/lang--tr/index.htm), (erişim tarihi: 02.05.2021)

<sup>28</sup> Dinan, Desmond, “Avrupa Birliği Ansiklopedisi”, 2005, Kitap Yayınevi, B.1, s. 320.

<sup>29</sup> Alkan, Meşhur, H. Filiz, “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:25, Sayı:1, Yıl:2010, ss.1-24.

Türk İş Hukukunda İş Hukuku tele çalışmanın düzenlenmesinde Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Sözleşmesi esas alınmıştır. 20 Mayıs 2016'da yürürlüğe giren 6715 sayılı yasayla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine "uzaktan çalışma" kavramı eklenmiştir. İlaveten maddenin başlığı "çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" şeklinde değiştirilerek maddeye eklenen 4 fıkra ile uzaktan çalışmanın usul ve esasları düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu madde 14/4 uyarınca "Tele 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" şeklinde tanımlanmıştır.

Bu tanım doktrinde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bir görüşe göre bu madde uzaktan çalışmayı geleneksel evden çalışma ve bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımının ön planda olduğu tele çalışma kavramlarını iki ayrı çalışma modeli olarak ele alıp tek çatı altında toparlamıştır.<sup>30</sup> Öte yandan ilgili maddenin bütünsel bir bakış açısıyla tele çalışmayı uzaktan çalışma ile aynı şartlarda değerlendiren bir görüş de mevcuttur.<sup>31</sup>

İlgili maddede genel esasları açıklanan tele çalışmaya ilişkin olarak 10.03.2021 tarihli Resmi Gazete ile Tele Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikte uzaktan çalışmanın usul ve esasları başta olmak üzere uzaktan çalışma yapılamayacak işlerin niteliği, işçilerin kişisel verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Uzaktan çalışma: İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini ifade etmektedir. Yönetmelik kapsamında tele çalışma konulu sözleşmelere yazılılık şartı öngörülmüştür. Yapılacak sözleşme ile iş işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin

---

<sup>30</sup> Dulay, Dilek, "6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 36, 2016.,s.150.

<sup>31</sup> Süzek, Sarper, İş Hukuku, s. 297

yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer almalıdır.<sup>32</sup>

### **1.3. Tele Çalışma Sözleşmesinin Unsurları**

#### **1.3.1. İş Organizasyonu**

İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi uzaktan çalışma olarak ifade edilmektedir. Sözleşmenin ana unsurları, iş organizasyonu, mesafe ve teknoloji kullanımınıdır. İlâveten konuya ilişkin Tele Çalışmayla İlgili Avrupa Çerçeve Antlaşmasında gönüllük, düzenlilik ve süreklilik unsurları da vurgulanmıştır.

İş sözleşmesinin temel unsurları iş görme, ücret ve bağımlılık olarak belirlenmiştir. İş sözleşmesinin diğer sözleşmelerden ayıran unsur ise bağımlılıktır. Bağımlılık kavramından işçinin iş görme edimini işverenin emir ve talimatları doğrultusunda ve işverenin denetimi ve gözetimi altında yerine getirdiği anlaşılmalıdır. Bağımlılık kavramı doktrinde kişisel, ekonomik ve teknik olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir. İşçi işveren arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde esas unsur ise kişisel bağımlılıktır. Ekonomik ve teknik bağımlılık ise iş sözleşmesinin unsuru olarak yeterli bulunmamıştır.<sup>33</sup> Ancak bu kavramlar kişisel bağımlılığın tespiti noktasında önem kazanmıştır.<sup>34</sup> İş ilişkisinin temel şartlarından biri olan kişisel bağımlılık unsurunun detaylı incelenmesi yerinde olacaktır. Her ne kadar işçi iş görme borcunu işyeri dışında bir mekânda ifa ediyor olsa da bu o işçinin işyeri organizasyonu dışında olması sonucunu doğurmaz. Başka bir ifade ile tele çalışan işçinin de tıpkı klasik istihdam modelinde olduğu gibi işverenle arasında kişisel bağımlılık unsuru mevcuttur. İlâveten tele çalışan da görevini iş organizasyonu içinde sürdürür.<sup>35</sup> Ancak bu nedenle işçinin işverene bağımlılığının fiziki ve sürekli kontrolü klasik istihdam modeline kıyasla çok daha zor sağlanmaktadır.<sup>36</sup>

<sup>32</sup> <https://www.kilincilaw.com.tr/12-mart-2021-uzaktan-calisma-yonetmeliği/>, (erişim tarihi: 04.05.2021).

<sup>33</sup> Süzek, Sarper, İş Hukuku, s. 249.

<sup>34</sup> Y9HD, E.2008/876, K.2009/20602, T.13.07.2009, (erişim tarihi: 04.04.2021, www.kazanci.com).

<sup>35</sup> İkizler Murat, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Adalet Yayınevi, Mayıs 2012 s.184-185.

<sup>36</sup> Alp, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper: . Süzek’e Armağan”, İstanbul 2011, s.816.

Uzaktan çalışmada mekân unsuru Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 6. Maddesinde düzenlenmiştir. Gereken durumlarda uzaktan çalışma yapılacak mekânın işin ifasından önce düzenlenmesi, bu düzenlemeye ilişkin maliyetin kim tarafından ve nasıl karşılanacağına ise taraflarca belirlenmesi öngörülmüştür.<sup>37</sup>

Bağımlılık unsurunun iş ilişkisi içindeki tespiti bakımından tele çalışanların çalışma ortamı bakımından üçlü bir ayrıma gitmek yerinde olacaktır.

İlk durumda işçinin iş görme edimini işverene ait ve İş Hukuku kurallarınca işyeri kapsamında bulunan uydu büro, tele merkez ya da tele köy gibi yerlerde ifa etmesi halinde işçi işveren arasındaki bağımlılık unsurunun varlığı ve niteliği kolaylıkla belirlenebilir.<sup>38</sup>

İkinci durumda ise işçinin tele çalışmayla hizmet verdiği müşteri vasıtasıyla işveren ile arasındaki kişisel bağımlılık unsuru tespit edilir. Böyle durumlarda tele çalışanın çalışma şartları işverence belirlenir. İlaveten bağımlılık unsuru işveren-müşteri diyalogu yoluyla tespit ve kontrol edilir.

Üçüncü durum ise tele çalışanın herhangi bir yerden bağımsız olarak iş görme borcunu ifasıdır. Böylesi bir durumda işçi ne zaman ve nerede çalışacağını büyük ölçüde kendisi belirleyecektir. Bu da işçi ve işveren arasındaki kişisel bağımlılık unsurunun tespit ve kontrolünü bir hayli zorlaştıracaktır.<sup>39</sup>

İşçi işveren arasındaki bağımlılık unsurunun tespitinde tele çalışanın işverenin sahibi olduğu iş organizasyonu içinde yer alması önemli bir ölçüttür. Böylece işçi ile işveren arasında bağımlılık unsurunun göstergesi olan emir ve talimat ilişkisinin belirlenemese de tele çalışanın çalışma düzeninin işveren tarafından belirlendiği tespit edilecektir.<sup>40</sup>

Tele çalışma beraberinde getirdiği esneklik sebebiyle işçi işveren arasındaki bağımlılık unsurun güçsüzleştirse de işyeri bakımından da esneklik sağladığı açıkça görülmektedir. Bu çalışma modeli bakımından tele çalışanın iş organizasyonu içinde

---

<sup>37</sup> <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=38393&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

<sup>38</sup> Yenisey, Kübra Doğan, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007 s. 83.

<sup>39</sup> Aydınöz, Gonca, s.37.

<sup>40</sup> Tuncay, Can, "Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar", TÜHİS İş Hukuku Dergisi, 2001, S.16-17, s.31-32.

bulunup bulunmadığı belirlenirken dikkat edilmesi gereken hususların başında farklı nitelikteki bölümlerden oluşup bir bütünü meydana getiren ve sahibinin aynı işveren olduğu birimlerin ancak yönetsel birlik halinde idare ediliyorsa tek bir işyeri kapsamında değerlendirilebileceğidir.<sup>41</sup>

### **1.3.2. Teknoloji kullanımı**

Tele çalışmayı diğer çalışma modellerinden ayıran önemli unsurlardan biri de teknoloji kullanımınıdır. Özellikle bilgisayar ve internet teknolojilerinin gelişimi ile klasik çalışma modelinde esnekleşmeye gidilmiştir. Bu sayede tele çalışana hem çalışacağı mekânı seçme serbestisi tanınmış hem de işe gidiş geliş sırasında ortaya çıkan zaman kaybı ve trafik problemi ve çevre kirliliği gibi birçok sorunun çözümü adına gelişmeler kaydedilmiştir.<sup>42</sup>

Teknoloji kullanımı iş hayatında farklı pek çok uygulama ile karşımıza çıkmaktadır. Buna karşın kullanılan her teknolojik olanak ifa edilen iş görme edimini tele çalışma kapsamına sokmaya yeterli değildir.<sup>43</sup>

Teknolojinin her alanda bu denli yaygın kullanıldığı günümüz şartlarında bilgisayar, akıllı tablet, cep telefonu gibi birçok iletişim aracı ile Skype, Facetime, Slack gibi uygulamalarının kullanımı çalışma hayatının temelini oluşturmaktadır. Ancak yapılan çalışmanın tele çalışma kapsamında değerlendirilmesine yarayan ölçüt iş görme ediminin işyeri harici bir mekânda ve teknolojik imkânlar vasıtasıyla ifasıdır. Bu çalışma modelinde işçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi çevrimiçi ya da çevrimdışı çalışma şeklinde sürdürülebilecektir.<sup>44</sup>

Her ne kadar tele çalışma kapsamında bağımlılık unsurunun klasik istihdam modellerine kıyasla güçsüzleştiği belirtilse de iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarından biri olan işçinin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme edimini ifası tele çalışan açısından da geçerlidir. İşveren işçiye teknolojik olanaklar vasıtasıyla

---

<sup>41</sup> Sözek, Sarper, İş Hukuku, s. 202.

<sup>42</sup> Kandemir, Murat, legal, istanbul 2011 s. 42.

<sup>43</sup> Kandemir Murat, legal, istanbul 2011 s. 42.

<sup>44</sup> Dulay, Dilek, "6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, s: 36, 2016, s.152.

erişebilmekte böylece işçi işveren ilişkisi içinde yer kişisel bağımlılık unsuru sağlanmaktadır.<sup>45</sup>

### 1.3.3. Mesafe

Tele Çalışma işçiye iş görme borcunu ifa edeceği mekânı seçme avantajı sağlamaktadır. İşçi ana ofisten ya da üretimin gerçekleştiği alan dışında kendi evinde ya da verimli çalışabileceği bir başka mekânda iş görme borcunu ifa edebilmektedir.<sup>46</sup> Özellikle pandemi sürecinde çalışma hayatında yaygın hale gelen tele çalışma işçilerin internet bağlantısı bulunan herhangi bir yerden iş görme edimini ifa edebilmesine imkân sağlamıştır. Karavanla seyahat eden ya da çadır kampına giden birçok işçi bu sayede iş hayatından kopmadan yaşamlarını devam ettirmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu madde 14 düzenlemesi ışığında işçinin iş organizasyonu içinde yer aldığı tespitinde teknolojik imkânların kullanılması mümkündür. İlgili maddenin gerekçesi ve Yargıtay kararları işçinin evinde, teknolojik araçlar vasıtasıyla iş yeri dışında ya da "uydu büro" ya da "komşu büro" olarak adlandırılan birimlerde yapılan iş görme ediminin ifasını işyeri organizasyonu içinde kabul etmiştir.<sup>47</sup>

Tele çalışmada bağımlılık unsurunun tespiti için kullanılan ölçütlerden biri de işverenin işçiye teknolojik imkânlar vasıtasıyla erişebilmesidir. Bu erişim cep telefonu ya da e-posta üzerinden sağlanabilecektir. İşçi işveren arasındaki bu iletişim kişisel bağımlılık unsurunun güçlenmesine katkı sağlayacaktır.<sup>48</sup>

Kişisel bağımlılık unsurunun tespitini sağlayan erişilebilirlik unsuru tele çalışanın hangi sürelerle çevrimiçi kaldığı noktası değerlendirilmelidir. Öncelikle tele çalışanın işveren ve işyerindeki çalışma arkadaşları ile devamlı bir iletişim içinde bulunması ihtimalini inceleyelim. Tele çalışan çoğunlukla bağlı olduğu işyerine ait bir sistem üzerinden iş görme edimini ifa etmektedir. Bu durumda işveren hem emir ve talimat verme yetkisini rahatlıkla kullanabilecek hem de işe ilişkin sonuçları etkin biçimde değerlendirebilecektir. Böylelikle tele çalışan ile işveren arasındaki bağımlılık unsuru pekişecektir. Öte yandan tele çalışmanın çalışma yeri ve zamanı bağlamında tele

<sup>45</sup> Süzek, Sarper, İş Hukuku, s. 247.

<sup>46</sup> İkizler, Murat, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Adalet Yayınevi, Mayıs 2012 s.184-185.

<sup>47</sup> Kandemir, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal, İstanbul 2011 s.42.

<sup>48</sup> Alp, Mustafa, "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", s.808.



çalışana sağladığı esneklik düşünüldüğünde işverence erişilebilirliğin belirli sürelerle sınırlı kaldığı çalışma modelleri ön plana çıkmaktadır. İşveren iş görme ediminin sonuçlarını değerlendirebilecektir. Bu şartlarda sürekli çevrimiçi olmak zorunluluğu bulunmayan hallerde de işverence hem emir ve talimat verme yetkisini rahatlıkla kullanabilecek hem de işe ilişkin sonuçları etkin biçimde değerlendirebilecektir. Kişisel bağımlılığın tespiti açısından tele çalışanın çevrimiçi ya da çevrimdışı çalışması esaslı öneme sahip değildir.<sup>49</sup>

#### **1.4. Tele Çalışma Biçimleri**

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma hayatına yansımalarının yarattığı yeniliklerden biri çalışanların çalışma yeri ve zamanını belirleyebilme özgürlüğüne erişmeleridir. Başka bir anlatımla tele çalışma teknolojik imkânlardan tamamen ya da bazı bakımdan yararlanması sonucunda iş ve ev arasındaki mesafenin sona ermesi anlamına gelmektedir.<sup>50</sup>

Çalışma hayatında tele çalışma genel itibariyle üç biçimde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar: Evde Tele Çalışma, Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma ve Hareketli Tele Çalışmadır.<sup>51</sup>

##### **1.4.1. Evde Tele Çalışma**

Sanayi Devrimi ile işyeri kavramını evden uzaklaştırarak çalışanların bir arada bulunduğu fabrikalar ve süreç içinde ofislere taşımıştır. Ancak günümüz teknolojik gelişmelerinin ışığında tıpkı Sanayi Devrimi öncesinde olduğu gibi işyeri kavramı eve geri dönerek çalışma sistemi ve dolayısıyla toplumu değişime uğratmıştır.<sup>52</sup>

Evde çalışma esnek çalışma modelleri arasında hem en yaygın uygulanan hem de en uzun soluklu olanıdır. Bu çalışma sisteminin tarihsel süreçte ortaya çıkışının 14.yy veya 15.yy olduğu düşünülmektedir. Geleneksel evden çalışma daha çok tekstil,

---

<sup>49</sup> Aydınöz, Gonca, s.39.

<sup>50</sup> Alkan Meşhur, H.Filiz, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, Akademik Bilişim’07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri 31 Ocak - 2 Şubat 2007 Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

<sup>51</sup> Aydınöz, Gonca, .s. 53.

<sup>52</sup> Alkan Meşhur, H.Filiz Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar.

dikiş nakış ve deri işlemeciliği gibi el emeğinin yoğun olarak kullanıldığı işlerde uygulama alanı bulmuştur.<sup>53</sup>

Ancak geleneksel evden çalışma ile çalışmamızın konusunu oluşturan tele çalışmanın biçimlerinden biri olan evde tele çalışma gerçekleştirildikleri mekân bakımından benzerlik gösterse de özünde birbirinden oldukça farklı kavramlardır.

Geleneksel evden çalışma araç gereçten ziyade el emeğinin yoğun olarak kullanıldığı el sanatları ve zanaat işlerinde karşımıza çıkmaktadır. Ancak evde tele çalışmada ev bir anlamda teknolojik aletlerle donatılmış bir merkeze dönüşmüştür.<sup>54</sup>

Çalışma yaşamında evde tele çalışma iki farklı biçimde uygulanmaktadır. Bunlardan ilki işe gitmeden yerine getirilmesi gereken bilgi işlem girişi, telefon ve mail yanıtı, sanal asistanlık ya da telefon vasıtasıyla mal ya da hizmet pazarlaması yapmak gibi yüksek beceri gerektirmeyen işlerin yapılmasıdır. Bu çalışma biçimi tam gün evde tele çalışma olarak adlandırılır.<sup>55</sup>

Tam gün evde çalışma klasik işyeri kavramının ortadan kalktığı ve çoğunlukla yüksek vasıf gerektirmeyen iş görme edimlerinin ifası için uygulanan bir çalışma biçimidir. Çevre kirliliği, kalabalık ve trafik problemlerini azaltma konularında fayda sağlamaktadır. Öte yandan bu çalışma şekli çalışanların yüksek vasıf gerektirmeyen işleri görmelerinden ötürü kazandıkları ücretin düşük olması, iş ile özel hayat dengesinin bozulması ve iş güvencesi ile sosyal güvencelerden yararlanamama gibi önemli problemleri de beraberinde getirmiştir.<sup>56</sup>

İkincisi ise genellikle yüksek vasıflı çalışanların görev aldığı müşterinin seçtiği bir mekânda, yolda ya da çalışanın evinde iş görme ediminin ifa edildiği kısmi süreli başka bir deyişle dönüşümlü tele çalışma olarak adlandırılır.<sup>57</sup>

Vasıflı çalışanların istihdamında tercih edilen kısmi süreli çalışmada ise iş görme ediminin bir bölümü işverenin yanında, kalanı da müşterilerin yanında ifa

---

<sup>53</sup> Mircan, Hasan, "Türk İş Hukukunda Evde Çalışma," 2019, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı, s.1.

<sup>54</sup> Kandemir, Murat, s. 44.

<sup>55</sup> Kandemir, Murat, s. 44.

<sup>56</sup> Soysal, Tamer, "Tele Çalışma", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:9, 2006, s. 148.

<sup>57</sup> Kandemir, Murat, s. 45.

edilir. Bu esnek çalışma modeli ücret ve sosyal güvenlik gibi hususlarda çalışanın vasıflı olması nedeniyle herhangi bir olumsuzluk yaratmaz. İlâveten, çalışana daha esnek ve sosyal bir çalışma düzeni sağlar.<sup>58</sup>

#### **1.4.2. Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma**

Tele merkez işyeri harici bir ortamda iş görme ediminin ifasını sağlayacak teknolojik donanımın bulunduğu işyeri olarak tanımlanır. Tele merkezler ya işveren ya da tele merkez hizmeti veren üçüncü kişilerce düzenlenmiş çalışma mekânlarıdır.<sup>59</sup> Bu merkezler evde tele çalışma modeli ile klasik ofis çalışmasının orta noktası bir bakıma uzlaşması olarak görülmektedir.<sup>60</sup>

Tele merkez esaslı çalışma biçimi genel itibari ile bankacılık, sigortacılık ve tele iletişim gibi küresel ya da ulusal çapta hizmet sağlayan sektörlerde kullanılır. Böylece çalışanlar evlerine yakın tele merkezlerde bir araya gelerek iş görme edimini ifa ederler. Bu çalışma şekli çağrı merkezi ve bilgi işlem gibi ekip çalışması öngörmeyen işler bakımından uygulama alanı bulmaktadır.<sup>61</sup>

Tele merkezde çalışanların tele çalışma kapsamına dâhil olup olmadığı doktrinde tartışılan bir husustur. Çünkü tele çalışmanın temel unsurlarından biri iş görme ediminin işyeri dışında bir yerde ifa edilmesidir. Ancak tele merkez bu ifadeyi tam anlamıyla karşılamamaktadır. Daha açık ifade etmek gerekirse tele merkez işin yapıldığı esas işyerinden uzakta bir ya da daha fazla işveren tarafından kurulan farklı bir işyeridir. Bu işyerinde yapılacak iş görme borcunun ifası ile ofisteki çalışma koşulları işyeri tarafından öngörülecektir. Tele çalışma modelinin esaslı unsurlarından olan mesafe kavramı ise ‘işverene ait ancak işin yapıldığı mutlak işyerinden uzakta iş görme ediminin ifası’ şeklinde kendini gösterecektir. Sonuç olarak tele merkez çalışanlarının tele çalışma kapsamında olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup> Soysal, Tamer, s.149.

<sup>59</sup> Alp, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, s.802.

<sup>60</sup> Alkan Meşhur, H.Filiz, Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, s. 268.

<sup>61</sup> Aydınöz, Gonca, agt s.58.

<sup>62</sup> Alp, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, s.798.

Uygulamada tele çalışma merkezleri farklı ihtiyaçlara cevap verebilen yerel çalışma merkezi, uydu merkez ve tele köy kavramları ile ifade edilmiştir.<sup>63</sup>

#### ***1.4.2.1. Yerel Çalışma Merkezleri***

Birden çok işletmenin kullanımı için teknolojik donanım sağlanarak kurulan merkezlerdir. Daha çok Kuzey Avrupa ülkelerinde tele eğitim ve tele alışveriş gibi alanlarda faaliyet gösteren bu merkezler Telecottage olarak da isimlendirilir. Çalışanlar çoğunlukla bu merkezlere yakın yerlerde ikamet etmektedir. Yerel çalışma merkezleri çalışanlar için kırsal bölgede yaşanan işsizlik probleminin çözümü ve yerel ekonominin kalkınması için önemli bir fırsat olmanın yanı sıra işletmeler için hem teknolojik hem de ticari bakımdan yeni atılımların anahtarıdır.<sup>64</sup>

#### ***1.4.2.2. Uydu Tele Çalışma Merkezleri***

Uydu Çalışma merkezleri işletmeler bünyesinde teknolojik ekipmanlarla kurulan şubelerdir. Bu merkezlerde çalışanlar mutlak işyeri ya da evleri dışında teknolojik imkânlarla donatılmış bir mekânda iş görme borcunu ifa etmektedir. Uydu çalışma merkezleri çalışanların çoğunluğunun yaşadığı yerde kurulur. Bu merkezlerde tek bir işletmenin çalışanları bulunur. Çalışanlar bakımından bu merkezlerin sosyal izolasyona neden olabilecektir.<sup>65</sup>

Birden çok işletmenin birleşmesiyle ya da serbest çalışan birden çok kişinin birleşmesiyle kurulan uydu tele çalışma merkezleri ise Komşu Büro olarak adlandırılır. Komşu büro uygulaması işletmeler zaman tasarrufu yanında ofis ve çalışan giderlerinin düşürülmesi bakımından avantaj sağlar.<sup>66</sup>

#### ***1.4.2.3. Teleköyler***

İlk olarak İsveç'te kurulan tele köy yerel çalışma merkezlerinin geliştirilmiş halidir. Yerel çalışma merkezlerinden farklı olarak şehir merkezinden oldukça uzak noktalara konumlandırılır. İş organizasyonda tek merkezliliği sağlamak bakımından yerel ağlarla bağlantı sağlanmıştır. Kırsal alana kurulması sayesinde hem yerel

---

<sup>63</sup> Aydınöz, Gonca, s.58.

<sup>64</sup> Kandemir, Murat, s. 46.

<sup>65</sup> Kandemir, Murat, s. 47.

<sup>66</sup> Alkan Meşhur, H. Filiz, Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma, s.1-24.

ekonomiye hem de istihdama katkı sağlayan tele köylerde çoğunlukla yüksek vasıf gerektirmeyen hizmetler sağlanmaktadır.<sup>67</sup>

### **1.4.3. Mobil Tele Çalışma**

Tele çalışma biçimlerinden sonuncusu hareketli tele çalışmadır. Doktrinde bu kavram gezici, mobil ya da göçebe tele çalışma gibi farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma modelinde iş görme edimi herhangi bir mekâna bağlı kalınmadan ve teknolojik olanaklar kullanılarak ifa edilir.<sup>68</sup>

Mobil tele çalışanlar üst düzey yöneticiler, satış pazarlama uzmanları, sağlık görevlileri ve eğitim uzmanları gibi kamu ve özel sektör çalışanlardan oluşur.<sup>69</sup>

Mobil tele çalışma niteliği gereği çalışanlar ve işyeri arasındaki bağlantının kesintisiz olması beklenir. Bu beklentinin karşılanması ise çalışanın akıllı telefon, tablet veya bilgisayarını yanında bulundurmasıyla mümkündür. Mobil tele çalışanların diğer uzaktan çalışanlardan en temel farkı iş görme edimini gezici şekilde ifa etmeleridir. İşverenin isteklerinin çoğalması ve bu isteklerin giderek daha da artacağı endişesiyle çalışma hayatlarını sürdüren mobil tele çalışanlar olumsuz psikolojik etkilere açık hale gelecektir.<sup>70</sup>

### **1.5. Tele Çalışma Sözleşmesinin Hukuki Niteliği**

Teknolojik ve sosyal gelişmelerin iş hayatına yansması sonucu uzun zamandır uygulanan bir çalışma modeli olan tele çalışmanın birçok sektörde tercihi yaygınlaşmıştır. Ancak bu çalışma modelinin iş mevzuatımızdaki düzenlemeleri son yıllarda yapılmıştır. Bu geç kalış ise tele çalışmanın hukuki niteliği konusunda bazı tartışmalara yol açmıştır. Evde çalışanların TBK m.461 kapsamında değerlendirilmesi nedeniyle doktrinde görüş ayrılıkları oluşmuştur. Doktrinde Evde Hizmet Sözleşmesinin TBK kapsamında düzenlenmiş olmasının aynı çalışma modelinin İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesi bakımından herhangi bir engel teşkil etmeyeceği

---

<sup>67</sup> Kandemir, Murat, s.47.

<sup>68</sup> Alp, Mustafa, "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", s.803.

<sup>69</sup> Alkan Meşhur, H. Filiz, Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, Akademik Bilişim'07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri 31 Ocak - 2 Şubat 2007 Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya s. 268.

<sup>70</sup> Kandemir, Murat, s. 48.

görüşün<sup>71</sup> karşın İş Kanununda evde çalışmaya ilişkin özel hükmün bulunmaması nedeniyle bu çalışma modelinin TBK kapsamında değerlendirilmesi gerektiği görüşü<sup>72</sup> ortaya konmuştur.

6715 sayılı kanunla İş Kanunu'nun 14. Maddesinde 20 Mayıs 2016'da yapılan değişiklikler öğretideki fikir ayrılıklarını önemli ölçüde bertaraf etmiştir. Böylece evde ya da teknolojik olanaklarla işyeri harici bir mekânda gerçekleştirilen tele çalışmanın işverenin iş organizasyonu içinde olması halinde İş Kanunu kapsamında nitelendirileceği açıklığa kavuşmuştur. İş kanununda konuya ilişkin hüküm bulunmadığı takdirde genel kanun olan TBK hükümlerine başvurulacaktır.<sup>73</sup>

Tele çalışma ile Evde Hizmet Sözleşmesinin tarafları arasındaki ilişkinin hukuki nitelendirmesi ise doktrindeki bir başka tartışma konudur. Tele çalışmanın uygulama biçimlerinde biri olan evde tele çalışma ile Evde Hizmet Sözleşmesi arasındaki farklılıkların tespiti konuyu çözüme ulaştıracaktır. Borçlar Kanunu'nun 461. maddesinde "işverenin verdiği işi, işçinin, kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme" olarak evde hizmet Sözleşmesi tanımlanmıştır. Evde tele çalışma ile Evde Hizmet Sözleşmesindeki temel farklar: işçi ve işveren arasındaki bağımlılık, teknoloji kullanımı ve öngörülen şekil şartıdır.<sup>74</sup> Evde hizmet Sözleşmesi ile kıyaslandığında evde tele çalışma kapsamında işçi işveren ilişkisindeki bağımlılık unsuru ön plana çıkmaktadır.<sup>75</sup> Evde tele çalışma iş görme ediminin işyeri harici bir yerde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı ile ifa edilmesidir. Ancak geleneksel istihdam modellerinden biri olan Evde Hizmet Sözleşmesi genel itibariyle el işçiliğine dayanan el sanatları ya da zanaat eserlerinin üretimini sağlar.<sup>76</sup>

İş Kanunu'nun madde 14 ile Uzaktan Çalışma Yönetmeliği madde 4/1- C uyarınca uzaktan çalışma: İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında

---

<sup>71</sup> Süzek, Sarper, s. 292; Dulay, Dilek, s. 160.

<sup>72</sup> Mollamahmutoglu Hamdi, Astarlı Muhittin, Baysal Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s.422 – 423.

<sup>73</sup> Süzek, Sarper, 2016, s. 293 – 294; Dulay, Dilek, s. 161.

<sup>74</sup> Ergüneş Emrağ Seda, "4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 13, S: 51, 2016, s. 1422.

<sup>75</sup> Süzek, Sarper, s., 2016, s. 297.

<sup>76</sup> Ergüneş Emrağ Seda, s. s.1422.

yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini, ifade eder. Görüldüğü üzere uzaktan çalışmaya ilişkin yazılı bir şekil şartı öngörülürken TBK kapsamındaki Evde Hizmet Sözleşmesine ilişkin böylesi bir şart öngörülmemiştir.<sup>77</sup>

### **1.6. Tele Çalışma Sözleşmesinde Yazılılık Şartı**

İş Sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu madde 8/1 "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" şeklinde tanımlar.

İş Kanunu gereğince İş Sözleşmesi kural olarak özel bir şekil şartına tabii değildir. Ancak kanunda bazı istisnai haller mevcuttur. İş kanunu madde 8/2 "süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması" şartını öngörmüştür.

Madde 8/3 ise "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" şartını getirmiştir.

Atipik iş sözleşmeleri bakımından ise Kanunda yazılılık şartı öngörülmüştür. İş Kanunu madde 11 "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan İş Sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir" diyerek bu sözleşme tipine yazılılık şartı getirir.

İş Kanununun madde 14/4 "Tele 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" şeklinde tanımlanmıştır. Bu madde ile iş sözleşmeleri açısından öngörülen şekil serbestisine istisna getirilmiştir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği madde 5/2 uyarınca "Sözleşmede; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler,

---

<sup>77</sup> Ergüneş Emrağ, Seda, s. 1425.

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

Atipik iş sözleşmelerinin yazılılık şartına bağlanması İş Hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçinin korunması bakımından yerinde bir uygulamadır. Tele Çalışma bakımından öngörülen yazılılık şartı sözleşmenin içeriği, iş görme ediminin ne şekilde ifa edileceği, dinlenme sürelerinin belirlenmesi, işçinin iş- özel yaşam dengesini nasıl sağlayacağı ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması gibi konularda gelecekte oluşabilecek uyuşmazlıkların bertaraf edilmesinde yararlı olacaktır.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Dulay, Dilek, s. 157.



## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. TELE ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNİN DÜZENLENMESİ VE UYGULANMASI

#### 2.1. Tele Çalışma Sözleşmesinde Tarafların Borçları

Türk İş Kanununun madde 8 uyarınca iş sözleşmesi: “Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”. Madde 2 ‘ye göre ise iş ilişkisi: “işçi ile işveren arasında kurulan ilişkidir”.

İş Sözleşmesi işçi ve işveren taraflarına karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme türüdür. Bu sözleşmenin tarafları işçi ve işverendir. Genel itibariyle sözleşmenin işçiye yüklediği borçlar iş görme ve sadakat yükümlülüğüdür. İşverenin borçları ise ücret ödeme, malzeme sağlama, işçiyi gözetme, eşit davranma ve verilerin korunması yükümlülüğüne uygun hareket etmektir.<sup>1</sup>

Tele çalışma iş sözleşmesinin alt başlıklarından biridir. Ancak bu çalışma modelinin kendine özgü yapısı gereği mutad iş sözleşmelerinden farklı değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

#### 2.1.1. İşçinin Borçları

##### 2.1.1.1. İş Görme Borcu

İş sözleşmesinin temelini oluşturan iş görme borcu işçi fiziksel, zihinsel, teknik, bilimsel ya da sanatsal her türlü çalışmayı kapsar. Bu çalışmanın aynı zamanda bir ekonomik değere sahip olması gerekir.<sup>2</sup>

İş sözleşmesinin konusunu oluşturan işin ne olduğu ve özellikleri sözleşmede belirlenmelidir. Bu hem işçinin ifa edeceği edimi anlayabilmesi hem de işverenin işçi üzerindeki denetim ve gözetim hakkının sınırlarının belirlenmesi için önemlidir. İş sözleşmesinin bir diğer önemli özelliği işçinin iş görme edimini bizzat ifa etmesi gerekliliğidir.

---

<sup>1</sup> Süzek, Sarper, s. 356.

<sup>2</sup> Süzek, Sarper, s. 248.

Tele çalışma modelinde iş görme edimi işverenin iş organizasyonu kapsamında işyeri harici bir mekânda ifa edilmesidir. İşçi işveren arasındaki bağımlılık unsurunun bulunduğu bu çalışma modelinde çalışan ile işyeri arasındaki bağlantı bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla sağlanır.<sup>3</sup>

Tele çalışmanın unsurlarını ele aldığımız bölümde de belirtildiği üzere tele çalışmayı oluşturan unsurlar, organizasyon, mekân ve teknolojidir. İş görme borcunun da bu üç unsur bakımından değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

Çalışmamızın önceki bölümlerinde de belirttiğimiz üzere tele çalışma, evde tele çalışma, tele merkez esaslı tele çalışma ve hareketli tele çalışma olmak üzere farklı biçimlerde uygulama alanı bulmaktadır. Bu çalışma biçimlerinden hangisi tercih edilirse edilsin iş görme borcunun iş organizasyonu içinde ve bağımlılık kapsamında ifası gerekir. İş Kanunu madde 14 uyarınca işverenin denetim yükümlülüğünü bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla yerine getirmesi halinde işin iş organizasyonu kapsamında olduğu öngörülmektedir.<sup>4</sup>

Tele çalışma ile ilgili mekân unsuru değerlendirilirken bağımlılık unsuru ön plana çıkmaktadır. İş Kanunu'nun 2. maddesinin 3. fıkrasına göre "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür". Hükümde belirtilen işyeri kavramı tele çalışma bakımından değerlendirildiğinde bilgi ve iletişim teknolojileri ile tele çalışan ile işyeri arasında kurulan bağlantı nedeniyle yapılan çalışmanın iş organizasyonu kapsamında olduğu kabul edilecektir. Tele çalışanın sürekli bağlantıda bulunmadığı hallerde dahi işverenin teknik denetimi bulunduğu tele çalışanın işverenin iş organizasyonunda değerlendirileceği ifade edilmektedir.<sup>5</sup>

Tele çalışmanın kendine has özelliklerinden biri olan teknoloji kullanımı ise işçi işveren arasındaki bağlantıyı kurmaktadır. Böylelikle işçi işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin niteliği ve denetimi de sağlanmış olacaktır.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Süzek, Sarper, s.297.

<sup>4</sup> Dulay, Dilek, s. 151 – 152.

<sup>5</sup> Dulay, Dilek, s. 152.

<sup>6</sup> Süzek, Sarper, 2016, s. 297.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı iş hayatının her alanında büyük değişimler yaratsa da esnek çalışma modelleri bakımından çok daha fazla etkiye sahiptir. Teknoloji kullanımı sayesinde iş görme edimi işyeri dışından ifa edilebilmektedir. Teknoloji kullanımının tele çalışmanın niteliğine etkisi hususu ise doktrinde fikir ayrılığına sebep olmuştur.

Buna ilişkin ilk görüş teknolojinin işin ifası sırasında kısmen ya da tamamen kullanımının tele çalışmanın kendine özgü niteliklerinden biri olduğunu kabul etmekle birlikte bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanan her iş sözleşmesinin tele çalışma olarak değerlendirilmemesi gerektiğini savunur.<sup>7</sup> Gerçekten de günümüz dünyasında teknoloji kullanımı bu denli artmışken çalışma hayatında bu olanaklardan faydalanılmaması beklenemeyecektir. En sıradan işlerin dahi teknolojik olanaklar yardımıyla yapıldığı bu çağda tele çalışmanın kapsamını bu denli geniş yorumlanması yerinde olmayacaktır. Yapılan işin tele çalışma kapsamında değerlendirilebilmesi için iş organizasyonu içinde bulunma ve işyeri ile teknolojik imkânlar vasıtasıyla bağlantıda kalma şartlarının varlığı aranacaktır.<sup>8</sup>

Bu konudaki diğer bir görüş tele çalışma düzenlemesi yapılırken çalışanın işyeri harici bir yerde iş görme edimini ifası sırasında işverenle diyalogda kalmasını ve bu durumun taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisinin belirlenmesinde etkili olacağı yönündedir. Çalışanın iş arkadaşları ile iletişim kurarken işini ifa ederken ve işin teslimi sırasında teknolojiden faydalanması halinde yapılan çalışmanın tele çalışma kapsamında değerlendirilebileceğini ifade eder. Ancak kullanılan teknolojik olanağın iş görme bakımından temel ve sürekli bir şart olması gerekir. Başka bir anlatımla iş görme ediminin ifası sırasında teknoloji kullanımı ikincil ya da yardımcı nitelikte ise sadece bu kıstasa dayanarak yapılan çalışmayı tele çalışma kapsamında görmek yerinde olmayacaktır.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Kandemir, Murat., s. 42; Ergüneş Emrağ, Seda, agm, s. 1419.

<sup>8</sup> Çelik, N. Caniklioğlu, N ve Canbolat, İş Hukuku Dersleri (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, s.161.

<sup>9</sup> Aydınöz, Gonca, agt, s. 73-74.

## 2.1.2. İşverenin Borçları

### 2.1.2.1. Ücret Ödeme

4857 sayılı İş Kanunu m.32/1’de ücret; “Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” olarak tanımlanmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 3/12 uyarınca ücret; “Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar” olarak tanımlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ise ücret kavramını 95. Sayılı Sözleşmenin 1. Maddesinde “Yapılan veya yapılacak olan bir iş için veyahut görülen veya görülecek olan bir iş için, yazılı veya sözlü iş sözleşmesi gereğince, bir işveren tarafından bir işçiye her ne nam altında ve hangi hesaplama şekliyle olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirmesi kabil olup, karşılıklı anlaşma veya ulusal mevzuatla tespit edilen bedel veya kazanç” olarak tanımlamıştır.

İş Sözleşmesinin temel unsurlarından bir olan ücret pek çok Yargıtay kararına da konu olmuştur. Konuya ilişkin bir Yargıtay Genel Kurul kararında ücret; “İş sözleşmesinin bir unsurudur ve iş karşılığı kararlaştırılan veya yasalarla belirlenen bir paradır.” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>10</sup>

Kural olarak ücret işçiye iş görme edimi karşılığında ödenir. Sözleşmede ücretin yapılan hangi iş karşılığında alınacağı belirlenebileceği gibi işçinin iş görme borcu bir mesleğin ya da faaliyetin ifası da olabilecektir. Yapılan işin bedenen ya da fikren ifası mümkündür.<sup>11</sup>

Ücretin bir başka önemli unsuru para ile ödenmesidir. İş Kanunu madde 32/1 hükmü uyarınca ücret kural olarak para ile ödenir. Kanunda ücretin para ile ödenmesi gerektiği düzenlendiği için çıplak ücretin mutlaka parayla ödenmesi gerekir. Bu nedenle çıplak ücret parayla ölçülmesi mümkün olan bir eşyayla ödenemez. İş Kanunu madde

<sup>10</sup> Y. HGK 24.03.1976 , E.1975/9-762, K.1976/1164. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com). ET. 21.09.2021.

<sup>11</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 250

32/1 hükmüne göre çıplak ücretin kural olarak Türk Lirası olarak ve nakden ödenmesi gerekmektedir birlikte, ücretin yabancı para cinsinden kararlaştırılması da mümkündür.<sup>12</sup>

Ücret kavramının çalışmamızın konusunu oluşturan tele çalışma bakımından bir takım özel uygulamaları mevcuttur. Öncelikle İş Kanunu 14. Madde 6. Fıkra düzenlemesinde “Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.” denilmiştir. Bu madde temelinde işverenin eşit davranma yükümlülüğü nedeniyle tele çalışana yalnızca uzaktan çalıştığı için kendisiyle aynı işi ifa eden işçiden farklı bir ücret ödenemez. Bunun yanı sıra işçinin olağan çalışma durumundan tele çalışmaya geçişi nedeniyle de ücretinin düşürülmesi de mümkün değildir. Ücret konusunda tele çalışma bakımından bir diğer önemli husus yol ve yemek yardımlarıdır. İşverenin eşit davranma borcu gereğince işçilere sağlanan yol ve yemek ücretlerinin tele çalışan bakımından da uygulanması gerekmektedir. Bu bağlamda özellikle zaman zaman işyerine ulaşımı gerek tele çalışanlara yol masrafının sağlanması eşitlik bakımından önem taşır. Tele çalışmanın geçici bir süre ile uygulanması halinde ise yol ve yemek masraflarının ödenmemesi durumunda İş Kanunu madde 22 uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik durumu meydana gelecektir.<sup>13</sup>

### **2.1.2.2. Malzemenin Sağlanması, Kullanımı ve Korunması**

Tele çalışma sözleşmesini diğer esnek çalışma modellerinden ayıran en önemli unsurun teknoloji kullanımı olduğunu çalışmamızın önceki bölümlerinde belirtmiştik. Tele çalışmanın yapılabilmesi için bilgi ve iletişim teknolojisine ihtiyaç duyulur. Mobil telefon, akıllı telefon, bilgisayar, akıllı tablet, internet bağlantısı bu kapsamda kullanılan ekipmanlar arasında sayılabilir. Ayrıca işin yapılması için kullanılan programlar ve yazılım sistemleri bunların bakım ve onarım masrafları ile virüs programı gibi koruyucu önlemler de bu kapsamda değerlendirilir.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku, S. 299

<sup>13</sup> Yıldız, Ali Naci, Gök Metin, Zehra, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu İle Uzaktan Çalışma, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2021, Ankara, s.19.

<sup>14</sup> Kandemir, Murat, age, s. 115.

Tele çalışmanın gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulan ekipmanın tarafların hangisi tarafından hangi koşullarda sağlanacağı belirlenmelidir. İşçi bakımından işverenle arasındaki bağımlılık ilişkisi ve bunun beraberinde getirdiği işçinin işletme riskinden etkilenmeme özelliği söz konusudur. Bu durum masraf ve malzeme sağlanması borcunun işverence yerine getirilmesi sonucunu doğurur.<sup>15</sup>

TBK 413 “Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür. İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür.” Bu hükümlerle malzeme sağlama borcunun işverene ait olduğu öngörülmüştür.

İş Kanunu tele çalışma kapsamında yapılacak harcamaların sözleşmenin hangi tarafınca yapılacağını açıkça belirtmemiştir. Ancak İş Kanunu madde 14 ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği madde 5/2 uyarınca “işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin ” yapılacak sözleşme ile belirlenmesi öngörülmüştür.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği madde 7 uyarınca “ 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.” Bu düzenleme TBK ve İş Kanununa paralel şekilde ekipman temini, kurulum ve bakımı hususları belirtilmiştir. Yönetmeliğin aynı madde 2. Fıkrasında “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, İş Sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenirse ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmaz.” Yapılan bu düzenleme ile işveren tarafından sağlanan ekipmanın detaylı bir listesi hazırlanması ve imza altına alınması ileride çıkabilecek

---

<sup>15</sup> Aydınöz, Gonca, agt, s. 134.

uyuşmazlıkların çözümü ve ekipmanda meydana gelebilecek zararların tespitinde kolaylık sağlayacaktır.

Tele çalışma biçimlerine göre malzeme sağlanması konusu da farklılık gösterecektir. Tele merkezlerin tek bir işletmenin çalışanları tarafından kullanılması halinde tek işveren, birden çok işletmenin çalışanlarının kullandığı komşu bürolarda ise birden çok işveren tarafından tele çalışmaya ilişkin bilgi ve iletişim teknolojisi sağlanacaktır. Evden ya da mobil tele çalışmada ise Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin 7. maddesi malzemelere ilişkin sorumluluğun ve masrafların hangi tarafça karşılanacağını başlangıçta yazılı olarak belirleneceğini, belirlenmemesi halinde de iletişim masraflarının işveren tarafından karşılanmasını öngörmektedir.<sup>16</sup>

Tele çalışanın evden tele çalışma biçimde iş görme edimini ifası halinde iş ve özel hayat dengesi etkilenmektedir. Bu durumda işçinin işverence sağlanan ekipmanı hem kişisel hem de profesyonel amaçla kullanımı gündeme gelir. Aksine bir sözleşme hükmü bulunmuyorsa malzeme ve masrafların işverence karşılanması söz konusudur. Ancak işçinin ekipmanları kişisel amaçlarla kullanması hakkında çıkabilecek uyuşmazlıklara karşı belirli önlemler alınabilir. Tele çalışanın kişisel işleri için farklı bir donanım kullanması bunun mümkün olmadığı hallerde ise ayrıntılı fatura gibi kullanım durumunu ortaya koyacak yöntemler uygulanabilecektir.<sup>17</sup>

Tele çalışmada kullanılacak ekipmanın kalitesi ele alınması gereken bir diğer konudur. Çerçeve Sözleşme uyarınca işçi lehine modern donanım ve yazılımın temini öngörülmüştür. Tele çalışana sağlanan ekipmanın işletmeye ait işyerinde kullanılanla aynı kalite standardında olmalıdır. Bu durum eşit davranma ilkesinin yansımasıdır. İşveren ekipmanı sağlamanın yanında kurulum, bakım ve onarımını yapmakla da yükümlüdür. Tele çalışana ise temin edilen bu ekipmanı yaptığı işin gereklerine uygun şekilde dikkat ve özen yükümlülüğü çerçevesinde kullanmak yükümlülüğü öngörülür.<sup>18</sup>

İş Kanununda dikkat ve özen yükümlülüğüne ilişkin açık bir madde bulunmadığından konuyu TBK hükümleri kapsamında değerlendireceğiz. TBK madde 396 uyarınca ‘‘ İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin

---

<sup>16</sup> Aydınöz, Gonca, s., s.136.

<sup>17</sup> Aydınöz, Gonca, s., s.136.

<sup>18</sup> Aydınöz, Gonca, s., s.138.

korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür”. TBK madde 400 ise işçinin kusuruyla işverene verdiği her türlü zarardan sorumlu tutulduğu düzenlenmektedir.

Doktrinde tele çalışmaya ilişkin ekipman temini ve kurulum masraflarını tele çalışana yükleyen sözleşmelerin TBK 413 hükmü gereğince geçersiz sayılması gerektiği tartışılmıştır. Konuya ilişkin ilk görüşe göre 413 emredici nitelikte olmadığından işverence hakkaniyete aykırı bir biçimde ekipman temini ve kurulumu işçi üzerine bırakılmaktadır.<sup>19</sup> Ancak aksi görüş bu uygulamanın sözleşme özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini öngörür. İlaveten işverenin uygun çalışma koşullarını oluşturmak, eşit davranma ilkesine uygun davranmak ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla beraber işçinin temin ettiği ekipmanın ortama uyumlanması ve bakımının işverence karşılanması gerektiğini belirtir.<sup>20</sup>

Tele çalışmanın evden yürütülmesi halinde işverence ofis masrafı bertaraf edilmiş olacaktır. Gerek işçiye ev kirası şeklinde yükletilen bu masraf kalemine ilişkin gerekse tele çalışma sırasında iletişim hizmet bedeli, internet ve elektrik gideri gibi bedellerin kim tarafından karşılanacağı uygulamada ortaya çıkan sorunlardan biridir. Buna ilişkin TBK madde 414 hükmünde “ İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür. Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilir. Ancak bu ödeme, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamaz ” denmiştir. İşyerinde çalışmalarını sürdüren çalışanlarla tele çalışanlar bakımından eşit davranma ilkesine aykırılık oluşmaması bakımından bu gibi giderlerin işverence karşılanması yerinde olacaktır.<sup>21</sup>

Tele çalışma sırasında kullanılan bilgi ve iletişim teknolojisi ekipmanlarının uğradığı zarardan sözleşme taraflarından hangisinin sorumlu olacağıdır. Bu

<sup>19</sup> Alp, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, s.832.

<sup>20</sup> Aydınöz, Gonca, agt, s.138.

<sup>21</sup> Aydınöz, Gonca, agt, s.148.



sorumluluğun belirlenmesinde eşit davranma ilkesinin bir yansıması olarak tele çalışan ile işyerinde iş görme edimini ifa eden çalışan arasında herhangi bir farkın bulunmaması anlayışına dayanır. Çünkü tele çalışma başka bir çalışma ya da sözleşme türü değil iş organizasyonu içinde yer alan bir oluşumdur.<sup>22</sup>

İşçinin işverene verdiği zarardan sorumluluğu konusunu genel sorumluluk hukukundan farklı bir noktada değerlendirilir. İş sözleşmesine ilişkin sorumluluk hükümlerinin tele çalışma kaynaklı uyuşmazlıklara uygulanması mümkünken Evde Hizmet Sözleşmesinin sorumluluğa dair hükümlerinin tele çalışma için uygulanması yerinde olmayacaktır.<sup>23</sup>

### **2.1.2.3. Verilerin Korunması**

Tele çalışmanın ayırt edici unsurlarından biri olan teknoloji kullanımının işçi ve işveren bakımından esneklik, zaman yönetimi ve çevre kirliliği ve trafik sorunun çözümü gibi pek çok konuda fayda sağladığına çalışmamızın önceki bölümlerinde değinmiştik. Ancak teknoloji kullanımı ile işletmeye, işverene ve işçiye ait verilere erişimin bu denli kolaylaşması birtakım problemleri de beraberinde getirmiştir.<sup>24</sup>

Tele çalışmada verilerin korunması konusu hem işletmeye ait verilerin korunması hem de işçinin kişisel verilerinin ve özel hayatının korunmasını ifade eder. Sözleşmenin taraflarının konuya ilişkin borçları ve sorumlulukları ayrı ayrı değerlendirilecektir.

### **2.1.2.4. İşletme Verilerinin Korunması**

Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesinin Veri Koruması Başlıklı 5. Maddede ‘‘ İşveren, tele-çalışan tarafından profesyonel amaçlarla kullanılan ve işlenen verilerin korunmasını sağlamak için, özellikle yazılımla ilgili olarak uygun önlemleri almaktan sorumludur. İşveren, veri korumasına ilişkin tüm ilgili mevzuat ve şirket kuralları

---

<sup>22</sup> Aydınöz, Gonca, agt, s.141.

<sup>23</sup> Aydınöz, Gonca, agt, s.141.

<sup>24</sup> Aydınöz, Gonca, agt, s. 163.

hakkında tele-çalışanı bilgilendirir. Bu kurallara uymak tele-çalışanın sorumluluğundadır.’’<sup>25</sup>

Bu madde kapsamında tele çalışmada kullanılan ve işlenen verilerin korunması amacıyla gerekli sistemin kurulumu ve alınacak diğer tedbirlerin işverence yerine getirilmesini öngörmüştür. Gereken her türlü tedbiri alan işveren verilerin korunması hakkındaki yasal düzenlemeleri ve işletme kurallarını işçiye bildirmekle yükümlüdür.<sup>26</sup>

İşletme verileri ile çalışılan iş ve işyerine ilişkin imalat ve ticaret sırrı, meslek sırrı, banka sırrı, müşteri sırrı, işverenin özel yaşamına ilişkin sırlar, know-how ve işçi buluşları ile patent konuları ilişkilidir.<sup>27</sup>

TBK madde 396/3 uyarınca ‘‘ İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.’’ Bu hüküm TBK madde 2de düzenlenen dürüstlük kuralının iş sözleşmesine yansımadır. İşçinin işverenle arasındaki bağımlılık ilişkisinin getirisi olan sadakat borcu ve sadakat borcunun getirisi olan sır saklama yükümlülüğü taraflar arasındaki güven ilişkisi bakımından büyük önemi haizdir.<sup>28</sup>

Bu konudaki bir diğer görüş tele çalışanın işletme verilerini koruma yükümlülüğünün işçinin itaat etme yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönündedir. Buna göre tele çalışanın işletmeye ilişkin ticari, mesleki ya da teknik sırları dışarıyla paylaşmaması sır saklama yükümlülüğünün bir gereğidir. Ancak işletme verilerinin korunması tele çalışanın çalışma sırasında edindiği ve sisteme aktardığı verilerin herhangi bir zarara uğramaması için işverence alınacak önlemlere uygun hareket etmesi anlamına gelir. Başka bir anlatımla tele çalışanın ticari ya da teknik bir sırrı işletme dışına aktarması sır saklama yükümlülüğünü ihlal ederken, tele çalışanın çalışırken kullandığı bilgisayarın güvenliğini sağlamaması ya da virüs önleyici programı çalıştırmaması gibi haller verilerin korunması yükümlülüğüne aykırılık teşkil

<sup>25</sup>[https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf), (erişim tarihi: 05.05.2021).

<sup>26</sup> Aydınöz, Gonca, agt, s. 163.

<sup>27</sup> Yenisey Doğan, Kübra, ‘‘ İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü’’, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Yüksek Lisans Programı, 2010 s. 12.

<sup>28</sup> Çelik, N. Caniklioğlu, N ve Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s.133.

edecektir. Bu yükümlülük işverence işçiye sağlanan teknolojik donanım ve yazılım unsurlarını kapsamaktadır.<sup>29</sup>

İş Kanununda Uzaktan Çalışmayı düzenleyen madde 14 uyarınca verilerin korunması konusunun çıkarılacak yönetmelik kapsamında düzenlenmesi öngörülmüştür. Bu düzenleme kapsamında verilerin korunması konusunda tarafların karşılıklı yükümlülükleri belirtilmiştir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği madde 11 uyarınca ‘’ (1) İşveren; uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alır.

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

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

İşletmenin verilerinin korunması bakımından yükümlülük işverenin üzerindedir. İşverence çalışana gereken eğitimi sağlanmalı ve gerekli bildirimlerde bulunmalıdır. Çalışanın verilerin korunması yükümlülüğüne aykırı davranışı değerlendirilirken işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği hususu önem arz eder.<sup>30</sup>

Tele çalışanın verilerin korunması yükümlülüğüyle bağdaşmayan davranışları İş Kanunu madde 25/II/ 1 bendi uyarınca ‘’İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması’’ kapsamında değerlendirilecektir.<sup>31</sup>

#### ***2.1.2.5. Tele Çalışana Ait Kişisel Verilerin Korunması***

Kişisel verilerin korunması iş hayatında teknolojinin etkisinin artması ile birlikte İş Hukukunda önem kazanan konulardan biri halinde gelmiştir. İşçilerin kişisel verileri

---

<sup>29</sup> Aydınöz, Gonca, s. 165-166.

<sup>30</sup> Alp, Mustafa, ‘’Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)’’, s.830.

<sup>31</sup> Aydınöz, Gonca, s. 168.

üzerinde hukuk devletinin kendilerine sağladığı hukuken koruma hakkı mevcuttur. Ancak işverenlerin de iş ilişkilerini sağlamak ve sürdürmek adına girişim, meslek ve sözleşme serbestisi çerçevesinde işçilerin kişisel verilerini edinmeleri gerekir. Bu konuda işçi işveren arasındaki menfaat dengesinin sağlanması esastır.<sup>32</sup>

İş Hukukunda kişisel veri işçilerin kişisel ve mesleki hayatlarına dair enformasyon, işaret ve notlardan oluşan kayıtlardır. Bu kayıtlar personel dosyalarında fiziken ya da sanal platformda dijital olarak muhafaza edilebilir. İşçilerin kimlik ve adres bilgileri, adli sicil kaydı, mesleki kayıtlar, sağlık durumuna ilişkin kayıtlar, siyasi ya da sendikal faaliyetler ile işçi işveren arasındaki yazışmalar işverenin koruması gereken kişisel verilerdir.<sup>33</sup>

İşçilerin iş başvurusunda bulunmalarından itibaren kişisel verilerin işlenmesi süreci başlar. İşveren işe alım, meslek içi eğitim ve terfi, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama, kalite kontrol, müşteri ilişkileri ve işyeri güvenliği gibi birçok konuda işçilerin kişisel verilerini edinir ve işler. Kişisel verilerin paylaşılması ve işlenmesi işçi işveren arasındaki bağımlılık ve güven ilişkisinin sonucudur.<sup>34</sup>

2010 Anayasa değişiklikleri ile Anayasamızın kişinin temel hak ve ödevlerini düzenleyen ikinci bölümü altındaki “Özel Hayatın Gizliliği” başlıklı 20. Maddesine ayrı bir fıkra eklenerek herkesin kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahip olduğu hususu anayasal teminat altına alınmıştır. Bu noktada kişisel verilerin korunmasının, aslında özel hayatın gizliliği yönündeki kadim temel hakkın bir uzantısı olduğunu vurgulamak gerekir. Nitekim bu hak uluslararası hukukta da 1950 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8. maddesinde düzenlenen “Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı” ve 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesinin 12. Maddesinde düzenlenen Özel Hayatın Gizliliği Hakkı altında ele alınmaktadır.

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 07.04.2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı kişisel verilerin işlenmesinde kişilerin bu alandaki temel hak ve hürriyetlerini güvence altına almaktır. İş

---

<sup>32</sup> Okur, Zeki, Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011, s.370.

<sup>33</sup> Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin , Baysal Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara,2014, s. 718.; Süzek, İş Hukuku 10. Baskı, s. 404.

<sup>34</sup> Gürsel, İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2016 s.156.

ve Sosyal Güvenlik hukukunda kişisel verilerin korunmasına ilişkin pek çok düzenleme mevcuttur. Bu nedenle KVKK. hükümleri haricinde işçilerin kişisel verilerini koruyan hükümlere rastlamak mümkündür.<sup>35</sup>

İşverene işçinin kişisel verilerinin korunması yükümlülüğü kaynağını TBK madde 417de bulunan işçinin kişiliğini gözetme borcundan almaktadır. Buna göre “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”

TBK madde 419 ise kişisel verilerin edinilmesi ve kaydı konularını öngörür. Buna göre “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.” Özel hüküm ifadesinde belirtilen düzenlenme Kişisel Verilerin Korunması Kanunudur.<sup>36</sup>

İş Kanunda kişisel verilerin korunmasına ilişkin hususlardan biri işverenlere yüklenen işçi özlük dosyası hazırlama yükümlülüğüdür. İş Kanunu madde 75 uyarınca “ İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

Maddenin ikinci fıkrasında “İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür” denerek işçi yararına bir koruma öngörülmüştür.

Bu yükümlülüğe aykırı davranışlara ilişkin yaptırımlar ise aynı maddenin üçüncü fıkrasında “4857 sayılı İş Kanununun 75. Maddesine aykırı davranışların meydana gelmesi halinde ise 104. Madde hükümleri devreye girmektedir” şeklinde

<sup>35</sup> Gürsel, İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.164.

<sup>36</sup> Sevimli, Ahmet, “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 24, s. 133.

düzenlenmiştir. Bu yükümlülüğe aykırı davranan işveren veya işveren vekiline binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verileceği hükmüne bağlanmıştır.

İş kanunu madde 75/2 uyarınca gizlilik yükümlülüğü öngörülmüştür. Bu düzenlemeye paralel olarak KVKK açık rıza kavramı düzenlenmiştir. İşverence kişisel bilgilerin edinilmesi, işlenmesi ve dışarıya aktarımı hususları işçinin kişisinin açık rızası olmadan gerçekleştirilemeyecektir.

KVKK kapsamında işveren bakımından işçiyi aydınlatma yükümlülüğü getirilmiştir. Aydınlatma yükümlülüğü işverence görevlendirilecek olan veri sorumlusu tarafından yerine getirilecektir. KVKK da yer alan tanıma göre “ veri sorumlusu: Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiyi ifade eder.”

KVKK madde 10 uyarınca “işveren veya işverenin yetkilendirdiği üçüncü kişi işçilere; “veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, işverenin kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işveren tarafından işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabileceği, işverenin kişisel veri toplamasının yöntemi ve hukuki sebebi, işçinin kişisel verisinin işlenip işlenmediğini öğrenebileceği, işlenmişse bilgi talep edebileceği, işlemenin amacına uygun kullanılıp kullanılmadığı, işçinin işlenen verilere karşı düzeltme hakkı, silme hakkı, otomatik sistemle işlenmesine itiraz hakkı gibi haklarının olduğu konusunda bilgilendirir. ”

İşçinin kişisel bilgilerinin yanı sıra resimleri, kredi bilgileri, performans denetim kayıtları, dijital işlem şifreleri de kişisel veri kapsamında değerlendirilir.<sup>37</sup> İşçiye ait telefon görüşmeleri, mesajlaşma uygulamalarına ait kayıtlar, e posta dökümleri ve tarayıcı geçmişi de öğretilen kişisel veri olarak nitelendirilmektedir.<sup>38</sup>

Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında işçilerin Whatsapp isimli mesajlaşma uygulaması üzerinden grup kurduğu ve aralarında şirket aleyhine konuştuğu tespit edilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi whatsapp uygulamasında grup içi iletişimin dışarıya kapalı olduğunu, işçilerin işi aksatmamak kaydıyla iletişim halinde

<sup>37</sup> Gürsel, İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s.180.

<sup>38</sup> Okur, Zeki, Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, s.373.

bulunabileceklerini ve söz konusu yazışmaların kişisel veri olarak korunmasının esas olduğuna hükmetmiştir. Bu yazışmalar esas alınarak yapılan fesih haksız bulunmuştur.<sup>39</sup>

İşverenin işçiyi çeşitli uygulamalarla takibi noktasında yine kişisel verilerin korunması hususu gündeme gelecektir. Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında işçi işveren tarafından bilgisayarına yüklenen bir takip programı ve aracında unuttuğu usb belek içindeki kayıtların incelenmesi sonucu haklı sebeple fesih gereği işten çıkarılmıştır. İşçinin ticari sırları şirket dışına aktardığı ve sosyal medyada şirket hakkında olumsuz yorumlarda bulunduğu tespit edilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk dairesi kararda işverenin işçiye ilgili takip programıyla ilgili aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmediğini, elde edilen deliller her ne kadar haklı fesih nedeni sağlasa da yapılan işlemin hukuka aykırı olduğuna hükmetmiştir.<sup>40</sup>

Kişisel verilerin iş ilişkisinin sona ermesi ya da ilgili kişisel veriye işverence duyulan ihtiyacın ortadan kalkması nedeniyle ortadan kaldırılması gerekebilir. Bu durumda Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine başvurulur. Kişisel verilerin hukuka uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde bu veriler, resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir İşlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalktığı hallerde kişisel verileri silmek, yok etmek veya anonim hale getirmek veri sorumlusunun yükümlülüklerindedir. Bunun için ilgili kişinin başvurusu şart değildir. Bununla birlikte, veri sorumlusunun ihmali durumunda ilgili kişinin kişisel verilerinin yok edilmesini veya silinmesini talep etme hakkı bulunmaktadır.<sup>41</sup>

İşverenin verilerin korunması yükümlülüklerini ihlaline karşı işçi veri sorumlusuna, Kişisel Verilerin Korunması Kuruluna ya da yargı yoluna başvurması mümkündür. İşçi, önleme davası, durdurma davası, kararın üçüncü kişilere bildirilmesi

---

<sup>39</sup> Y9HD. 2018/10718K. 2019/559T. 10.1.2019, www.kazanci.com, (erişim tarihi: 15.05.2021).

<sup>40</sup> Y 22. HD 2017/21857 E. , 2019/9884 K., (erişim tarihi: 15.05.2021).

<sup>41</sup> <https://kvkk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 15.05.2021).

ve yayınlanması, kazancın geri verilmesi davası açabileceği gibi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.<sup>42</sup>

#### **2.1.2.6. Eşit Davranma Borcu**

Eşitlik kişilerin dil, din, inanç, milliyet ya da cinsiyet ayrımı olmaksızın yasalar önünde eşit olması anlamına gelir. Anayasamızın 10. Maddesi Hukukumuzda eşitlik ilkesinin varlığının temelini oluşturur. Eşitlik ilkesi bireylere devlet tarafından sağlanması gereken bir yükümlülüktür. Bu ilkenin kaynağı adalet ve hakkaniyettir. Eşit davranma borcu genel anlamda aynı ya da benzer şartlardaki bireylerin birbirlerinde farklı ya da imtiyazlı muamele görmemesi anlamına gelir. Öte yandan objektif açıdan farklı şartlardaki bireylere farklı muamele görmesi de eşitlik ilkesinin bir görünümüdür.<sup>43</sup>

İş Hukuku bakımından eşit davranma ilkesi İş Kanunu madde 5 kapsamında düzenlenmiştir. "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" hükmünde "ve benzeri sebepler" ifadesi ile hükmün kapsamı genişletilerek eşit davranma ilkesinin farklı şekillerdeki ihlalinin durumlarının önlenmesi amaçlanmıştır.<sup>44</sup>

Eşit davranma borcu tele çalışma bakımından farklı uygulamalarda karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızda bu borcu çalışma koşulları, mesleki eğitim ve örgütlenme hakkı bakımından incelenecektir.

Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi "Çalışma Koşulları" başlıklı 4. madde hükmünde tele çalışanlar ile işyerinde çalışıp aynı şartlarda çalışan işçiler arasında ayırım yapılmaması gerektiği düzenlenmiştir. İlaveten tele çalışmanın niteliğinden ötürü bu kapsamda çalışanlar için bireysel ya da toplu şekilde özel düzenlemeler yapılmasının mümkün olduğu belirtilmiştir. Aynı sözleşmenin 10. Maddesi ise tele çalışanların teknoloji ve iletişim alanında eğitilmesinin yanı sıra bu çalışanlara işyerindeki çalışanlar

---

<sup>42</sup> Ulus Gözüm, Zeynep, Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi İstanbul 2019. Sayfa 116-125.

<sup>43</sup> Süzek, Sarper, s.493,494.

<sup>44</sup> Süzek, Sarper, s. 494.



gibi kariyerlerini ilerletebilmeleri adına gereken imkânların sağlanmasını öngörmüştür.<sup>45</sup>

Hukukumuzda eşit davranma ilkesinin tele çalışma bakımından görünümü İş Kanunu madde 14/6'da bulunur. Buna göre tele çalışan esaslı bir neden olmaksızın yalnızca iş sözleşmesinin niteliği nedeniyle kendisiyle emsal işçiden farklı bir uygulamaya tabi tutulamayacaktır. Emsal işçi kavramı İş Kanunu madde 13/3 uyarınca ‘‘işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir’’<sup>46</sup>

Bu hüküm işverenin ücret ödeme borcunu da kapsamaktadır. Eşit davranma borcu gereği işveren işçiye haklı bir neden olmaksızın yalnızca uzaktan çalışma yaptığı için emsal işçilerden farklı ücret ödeyemez. İlâveten normal çalışmadan uzaktan çalışmaya geçilmesi halinde işverence ücretten indirim yapılamaz.<sup>47</sup>

Covid 19 pandemisi nedeniyle çalışma koşullarında bazı zorunlu değişiklikler yapılmıştır. Bu durum iş hayatında eşitlik ilkesini etkileyen farklı uygulamalar yapılmasına yol açmıştır. İşletmeye ait bazı departmanlarda evden çalışma yöntemine geçilmesine rağmen evden çalışabilecek diğer departmanlarda bu uygulamanın yapılmaması, bazı işçilere tam ödeme yapılırken diğerleri için haklı bir neden olmaksızın farklı bir uygulamaya gidilmesi ya da kısa çalışma şekline geçilmesi, bir kısım işçiye istihdamın devamı için alternatif çözümler sunulmasına rağmen, diğer işçilerin iş akdinin feshedilmesi gibi uygulamalar eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edebilir.<sup>48</sup>

İşverenin eşit davranma borcu işçiler arasında ayrımcılık yapmamanın yanı sıra işçiler için fırsat eşitliğine yönelik girişimlerde bulunmayı da kapsar. Bu girişimlerle amaçlanan tele çalışana işyerinde çalışan emsal işçiyle eşit koşulların sağlanmasıdır. İşverenin eşit davranma borcunun diğer bir görünümü meslek içi eğitimidir. İşveren işyerinde çalışan işçilere sağladığı eğitim imkânını tele çalışan için de sağlamakla yükümlüdür. Tele çalışana sağlanması öngörülen eğitim fırsatı işçinin değişen şartlara uyum göstermesi ve dolayısıyla kariyerinde yükselme şansı yakalamasına imkân

---

<sup>45</sup> Dulay, Dilek, s. 167.

<sup>46</sup> Aydınöz, Gonca, s. 216; Ergüneş Emrağ, Seda, s. 1429.

<sup>47</sup> [https://archive.ismmmo.org.tr/YAYINLAR/e\\_kitap/uzaktan\\_calisma\\_usul\\_ve\\_yontemleri.pdf](https://archive.ismmmo.org.tr/YAYINLAR/e_kitap/uzaktan_calisma_usul_ve_yontemleri.pdf), (erişim tarihi: 05.04.2021).

<sup>48</sup> <https://www.mondaq.com/turkey/employment-and-workforce-wellbeing/915774/covid-19-nlemlerinde-i351verenine-e351it-davranma-borcu-hesaba-kat305ld305-m305.>, (erişim tarihi: 05.04.2021).

sağlayacaktır. Bu kapsamda tele çalışan meslek içi eğitim ve kariyer olanaklarından işyerinde çalışan emsal işçilerle aynı zaman ve içerikte haberdar edilmelidir.<sup>49</sup>

Tele çalışan iş görme borcunu ifa ederken aynı işi işyerinde yapan işçiye göre farklı birtakım problemlerle karşı karşıya kalacaktır. Bu problemlerin çözümü ve eşit davranma borcunun bir gereği olarak işçiye meslek içi eğitimin yanı sıra özel eğitim verilmesi konusu gündeme gelir. İşveren işçiyi gözetme borcunun uzantısı olarak tele çalışana iş organizasyonu, kendisine sağlanan teknolojiyi kullanabilmesi açısından teknik bilgi, verilerin korunması, sadakat ve itaat borcunun kapsamı, iletişim ve zaman yönetimi gibi konularda özel eğitim desteği sağlamalıdır. Özellikle teknoloji konusunda alınacak özel eğitim teknik desteğe ulaşması klasik çalışana göre çok daha zor olan tele çalışanın yaşadığı teknik sorunları tek başına çözebilmesine imkân sağlayarak iş verimliliğine katkıda bulunacaktır.<sup>50</sup>

İşverene yüklenen eğitim yükümlülüğü işçinin özen borcuna doğrudan etkilidir. İşverenin gerekli eğitimi sağlamaması ve buna bağlı işçinin çalışırken kullandığı teknolojik araçlara zarar vermesi halinde çıkacak uyuşmazlıklarda işçinin kusurunu azaltan hatta ortadan kaldıran sebepler ortaya çıkabilir. Uyuşmazlık çıkmasa dahi işverenin iş sözleşmesine aykırılık sebebiyle sorumluluğu gündeme gelebilecektir.<sup>51</sup>

Eşit davranma ilkesinin Tele Çalışma Sözleşmesi kapsamındaki bir diğer görünümü örgütlenme hakkına ilişkindir. Tele çalışma niteliği gereği işçiyi yalnızlaştıran bir çalışma şeklidir. İşyeri dışında ve çoğunlukla tek başına iş görme edimini ifa eden tele çalışan işverene karşı çalışma koşullarına ilişkin taleplerini iletmekte yetersiz kalmaktadır. Tele çalışanlar bakımından sendikal haklara ve örgütlenmeye engel olan bu duruma karşı işverenleri gerekli tedbirleri almak ve uygulamakla yükümlüdür. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 41 uyarınca toplu iş sözleşmelerinde tele çalışanların da çalışan sayısına eklenmesi gerektiği öngörülmüştür.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Aydınöz, Gonca, s. 218.

<sup>50</sup> Aydınöz, Gonca, s. 220-222.

<sup>51</sup> Aydınöz, Gonca, s. 223.

<sup>52</sup> Yıldız, Ali Naci, Gök Metin, Zehra, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu İle Uzaktan Çalışma, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2021, Ankara, s.32.

Eşit davranma borcuna aykırılık durumunda işçi İş Kanunu madde 5 gereğince ayrımcılık tazminatı ve diğer yoksun kaldığı haklarını talep edebileceği gibi sendikal sebeple ayrımcılığa uğraması durumunda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 25/4 ve 25/5 hükümlerine göre sendikal tazminat da talep edebilecektir. İşçinin eşit davranma yükümlülüğünün ihlali sonucu oluşan zararın tazmini için maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı da mevcuttur. Eşit davranma aykırılık nedeniyle işçinin sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı da doğacaktır.

## 2.2. Tele Çalışmada Çalışma ve Dinlenme Süreleri

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin iş hayatı üzerindeki etkisiyle klasik istihdam modelinin değişikliğe uğradığına çalışmamızın önceki bölümlerinde değinmiştik. Esnekleşme kavramının etkisiyle ortaya çıkan atipik çalışma modelleri kapsamında çalışanların sağlıklarının korunması bakımından çalışma ve dinlenme sürelerinin özel olarak düzenlenmesi ihtiyacı doğar. Esnek çalışma modellerinden biri olan tele çalışma konusunda incelenmesi ve tartışılması gereken konulardan biri de tele çalışanın çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesidir. Tele çalışanlar ile işyerinde çalışanlar arasında çalışma ve dinlenme süresi bakımından bir fark bulunmamaktadır. Öğretide bu çalışma modeli için klasik istihdamdan farklı düzenleme ve uygulamalar öngörülmesine gerek olmadığı belirtilmiştir.<sup>53</sup>

Çalışma süresi tele çalışma kapsamında işçinin düzenleme serbestisinin bir gereğidir. Ancak bu serbestinin kullanılabilmesi için tele çalışanın sorumlu olduğu iş hacmi ve bu iş için ne kadar sürede yapılabileceğinin açıkça belirlenmesi gerekir. Tele çalışma bakımında hem çalışma hem de dinlenme sürelerinin tespit ve kontrolünü sağlamak büyük önemi haizdir. İşveren zaman yönetimi konusunda başarısız olarak verdiği talimatlarla işçinin iş- özel yaşam dengesinin bozulmasına ve çalışma sürelerinin uzamasına neden olabilir.<sup>54</sup>

Tele çalışmayı düzenleyen hukuk metinleri tele çalışanın çalışma ve dinlenme süreleri bakımından işyerinde çalışan işçilerle aynı hükümlere tabii olduğunu ifade eder.

---

<sup>53</sup> Alp, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, s., 838; Kandemir, 107.

<sup>54</sup> Aydınöz, Gonca, s.114.

İlaveten tele çalışanın işbu hükümler çerçevesinde çalışma ve dinlenme süresini belirme konusunda serbestiye sahip olduğu belirtilmiştir.<sup>55</sup>

Uluslararası Hukuk bakımından Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Sözleşmesinde tele çalışma kapsamında iş görme edimini ifa eden çalışanın çalışma sürelerini belirleme bakımından serbestiye sahip olduğu ifade edilmiştir. Anlaşmanın ‘‘İşin Düzenlenmesi’’ başlıklı 9. Maddesi tele çalışanın işletme kuralları ve toplu iş sözleşmesi sınırları dâhilinde çalışma süresini düzenleyebileceğini belirtir. Bu çalışma süresinin aynı işi işyerinde yapan emsal işçi ile denk olması koşulu aranır. Anlaşma maddelerinin açıklanması için hazırlanan şerhte tele çalışmanın niteliği gereği işçiye çalışma düzeni ve süresini düzenlemesi hususunda özgürlük sağlayan bir çalışma modeli olduğu belirtilmiştir. Ancak bu özgürlüğün tele çalışan ile işyerinde çalışanlar arasında eşitliğin bozulmasına yol açmaması gerektiği vurgulanmıştır.<sup>56</sup>

Hukukumuzda çalışma süresi İş Kanunu madde 63 ve devamında detaylı şekilde düzenlenmiştir. Ancak bu kavramın tanımı kanunda değil, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin üçüncü maddesinde yapılmıştır. Buna göre işçinin iş görme borcunu ifa ettiği süre çalışma süresidir. İlaveten işçinin çalışma süresi içinde sayılacak durumlar ise İş Kanunu Madde 66 kapsamında düzenlenmiştir. İşçinin korunması ilkesi gereği çalışma süresi günlük, haftalık ya da aylık periyotlar halinde düzenlenmiştir. İş Kanunu madde 63 ve devamında çalışma süresi haftada en fazla 45 saat ve günde en fazla 11 saat olmak üzere sınırlandırılmıştır. Haftalık çalışma aksine bir anlaşma olmadığı sürece çalışma günlerine eşit olarak dağıtılabilecektir. Çalışma sürelerinin üst sınırlarının belirlenmesi ile amaçlanan işçi sağlığının korunmasıdır. Çalışma Süreleri Yönetmeliği madde 11 bu duruma ilişkin olarak yapılan sınırlandırmanın yapılan iş ya da işyeri ile değil işçilerin kişiliklerine yönelik olduğunu ifade eder.<sup>57</sup>

Dinlenme süresi ise işçilerin korunması ilkesinin bir gereği olarak çalışanlara tanınması gereken bir hakkın kullanılması için tanınan zaman dilimidir. İş gücünün yenilenmesi ve işçilerin korunması ilkeleri üzerine kurulan dinlenme hakkı anayasal güvence altındadır. Anayasamız 50. Maddesi 3. ve 4. Fıkra hükmünce dinlenme hakkı düzenlenmiş, hafta tatili, bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakları vurgulanmıştır.

---

<sup>55</sup> Aydınöz, Gonca, s.115.

<sup>56</sup> Aydınöz, Gonca, s.116.

<sup>57</sup> Süzek, Sarper, s. 816,817.

Dinlenme hakkı Anayasamızda genel itibari ile düzenlenmiş detaylı düzenleme kanunlara bırakılmıştır. TBK kapsamında düzenlenmeyen dinlenme süreleri İş Kanunu kapsamında detaylı şekilde düzenlenmiştir.<sup>58</sup>

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ‘‘ Çalışma Süresinin Belirlenmesi’’ başlıklı 9. maddede uzaktan çalışmanın yapılacağı sürecin ve sürenin sözleşmede yazılı olarak belirtilmesi gerektiğini öngörülür. İş Kanununda belirtilen sınırlar dâhilinde taraflar arasında değişiklik yapılabilecektir. Fazla çalışma halinde ise işverenin yazılı talebi halinde işçinin onayı ile fazla çalışmaya ilişkin taleplerin yerine getirileceği hüküm altına alınmıştır.<sup>59</sup>

Tele çalışan bakımından çalışma ve dinlenme sürelerinde işyerinde çalışan işçiye göre herhangi bir fark bulunmamaktadır. Öte yandan tele çalışanlara sağlanan serbesti fazla çalışma halinde buna ilişkin haklarını talep etmelerine engel teşkil etmeyecektir.<sup>60</sup>

Öte yandan tele çalışanın çalışma ve dinlenme sürelerinde işyerinde çalışan ile arasında bir fark bulunmaması ve çalışma zamanını düzenleme serbestisi uygulamada bazı sorunlara yol açar. Bunlar çalışma süresinin belirlenmesi, tespiti, uyumsuzluk çıkması durumunda ispatı ve işçinin sağlığının korunması ilkesi gereği çalışma süresinin üst sınırı aşp aşmadığının belirlenmesi olarak sıralanabilir.<sup>61</sup>

Yargıtay’ın konuya ilişkin kararları çoğunlukla tele çalışmanın satış ve pazarlama alanında yapılması, fazla çalışma ve tespitine ilişkindir. Uzaktan çalışmanın esnekliği içinde çalışma sürelerinin işçiler tarafından belirlenmesi sebebiyle fazladan çalışmanın ispatında daha açık ve kesin delillerin varlığı aranmıştır. İşin niteliği, İşleyişe ilişkin dönemseller plan ve programlar, İşçi işveren arasındaki yazışmalar ve iş arkadaşlarının tanık beyanları kararların verilmesinde etkili unsurlardır.<sup>62</sup>

Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında tıbbi mümessil olarak çalışan işçinin çalışma saatlerini belirleme serbestisi içinde hareket etmektedir. Çalışma süreleri herhangi bir yönetici tarafından düzenlenmemiş ve onaylanmamıştır. İşçinin bu serbestiyi suiistimal edebileceği ve işverenin zor durumda kalabileceği göz önünde

<sup>58</sup> Sözek, Sarper, s. 852.

<sup>59</sup> <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>

<sup>60</sup> Alp, Mustafa, ‘‘Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)’’, s., 839; Kandemir, 107.

<sup>61</sup> Aydınöz, Gonca, s.118.

<sup>62</sup> <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/>

bulundurularak davacı işçinin fazla çalışmaya ilişkin talebinin ve davanın reddine karar verilmiştir.<sup>63</sup>

Bir başka Yargıtay Kararında ise haksız fesih durumunda satış temsilcilerinin çalışma sürelerine ilişkin taleplerin günlük iş programları ve iş takip çizelgeleri göz önüne alınarak tespiti gerektiğini belirtmiştir. Yapılan satış için yapılan ödemenin eksik kalması halinde işbu farkın işçiye ödenmesi gerektiğine hükmedilmiştir.<sup>64</sup>

Üst düzey yöneticilere ilişkin bir kararda ise yöneticinin yönetim kurulu, şirket sahibi ya da ortağı gibi bir kimseden emir ve talimat alıp almadığı değerlendirilmiştir. Çalışma sürelerini doğrudan doğruya kendi belirleyen bir yöneticinin fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı, aksi halde yönetim kurulu ya da şirket ortağı gibi üst bir merciden emir ve talimat alan yönetici bakımından ise fazla çalışmaya ilişkin talep hakkının doğacağı hüküm altına alınmıştır.<sup>65</sup>

İşveren açısından çalışma sürelerinin tespiti ve buna bağlı sorunlar tele çalışmaya geçiş konusunda tereddütlere sebep olur. Uygulamada bu sorunların çözümü için çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemlerden ilki çalışma sürelerinin önceden belirlenmesidir. İşçinin çalışma zamanına ilişkin özgürlüğünü sınırlandıran bu yöntem sayesinde çalışma ve dinlenme sürelerinin tespiti ve kontrolü çok daha kolaylaşır. Bu yöntemde tespiti sağlanması gereken husus ise işçinin çalışma sürelerinde çalışıp çalışmadığıdır.<sup>66</sup>

İkinci yöntem işçinin çalışmasının teknolojik olanaklarla takip edilmesidir. İş özel hayat dengesi bakımından sakıncalar yaratan teknoloji kullanımı işçinin çalışma ve dinleme saatlerini tespitinde olumlu rol oynar. Bilgisayar sistemine kurulan çeşitli uygulamalar vasıtasıyla tele çalışanın çalışma ve dinlenme sürelerinin tespit ve kontrolü sağlanmaktadır. Bu kapsamda belirli bir çalışma süresinin ardından işe ara verilmesi için uyarıda bulunan programlar da uygulamada kullanılmaktadır. Bu programlarla

---

<sup>63</sup> Y 9. HD, 2005/23905 E., 2006/5769 K. sayılı ve 8.3.2006, (erişim tarihi: 06.05.2021).

<sup>64</sup> Y 9. HD, 2011/7849 E., 2013/13353 K. sayılı ve 03.05.2013., (erişim tarihi: 06.05.2021).

<sup>65</sup> Y22. HD, 2017/13931 E., 2018/15865 K. sayılı ve 26.06.2018. www.kazanci.com, (erişim tarihi: 06.05.2021).

<sup>66</sup> Aydınöz, Gonca, s.122.

işçinin çalışma ve dinlenme sürelerinin takibi yapılarak işçinin sağlığı, dinlenme hakkı korunurken iş verimliliği de artacaktır.<sup>67</sup>

Üçüncü yöntem yapılan işin miktarına göre çalışma süresinin belirlenmesidir. Özellikle tercüme, telefonla satış, bilgi işlem ve istatistik hazırlama gibi sonuçları ölçülebilir işler bakımından bu yöntem uygulanmaktadır. Çalışma süresini belirleme özgürlüğüne sahip tele çalışanın bu özgürlüğü sınırlandırılır. İşçinin iş görme edimini ifa ederken bir yandan da günlük hayatına ve özel işlerine vakit ayırdığı bu çalışma modeli açısından çalışma ve dinlenme sürelerinin bu şekilde tespiti faydalıdır.<sup>68</sup>

Çalışmamızda bu konuya ilişkin açıklayacağımız son uygulama ise ‘‘bağlantı kesme’’ hakkıdır.<sup>69</sup> Tele çalışanın mesai saatleri dışında işveren ve iş ile bağlantılı tüm dijital kanalları kapatma hakkına dayanmaktadır. Özellikle tele çalışanın yalnızlık, aşırı teknoloji kullanımı ve bağımlılığı, uykusuzluk ve kaygı gibi sorunlar yaşamasının önüne geçmek, böylelikle iş- özel hayat dengesini sağlamak bakımından bu hak büyük bir öneme sahiptir. Avrupa Parlamentosu bağlantı kesme hakkını 21 Ocak 2021 tarihinde Avrupa Birliği üye ülkelerinin tamamında geçerli olacak bir temel hak olarak tanımlanmasını yasal düzenleme olarak kabul etmiştir.<sup>70</sup>

### **2.3. Tele Çalışmanın Uygulanmasına İlişkin İlkeler**

Esnek çalışma modellerinden biri olan tele çalışma konusu incelendiğinde gönüllülük ve geri çevrilebilirlik kavramları ön plandadır. Çalışmamızın bu kısmında bu iki kavramın yanı sıra ultima ratio ilkesinin tele çalışma üzerindeki yansımalarını da inceleyeceğiz.<sup>71</sup>

#### **2.3.1. Gönüllülük**

İş sözleşmesi dâhilinde tarafların iradelerinin uyuşması ile tele çalışma modelinin uygulanması mümkündür. Tarafların tele çalışma konusundaki gönüllüğü

---

<sup>67</sup> Aydınöz, Gonca, s.124.

<sup>68</sup> Eyrenci, Öner, ‘‘Tele-Çalışma ve İş Hukuku’’, İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 2, Nisan-Haziran 1991, s. 38-39.

<sup>69</sup> Aydınöz, Gonca, s.132.

<sup>70</sup> Esen, Bünyamin, Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma, ‘‘İrtibat Kesme Hakkı’’ ve İş Hukukunu Dijital Çağın Gerekliliklerine Göre Güncelleme İhtiyacı, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Mart 2021 S.207.

<sup>71</sup> Aydınöz, Gonca, s.74.

sözleşme baştan itibaren tele çalışmaya yönelik olsun ya da olmasın her durumda geçerli olacaktır. Başka bir ifadeyle klasik çalışma modelinden tele çalışmaya geçişte de gönüllük ilkesi etki gösterecektir. İşçi bakımından gönüllük ilkesinin uygulanması üretkenlik ve iş verimliliği konusunda büyük bir öneme sahiptir. Tele çalışma modelinde gönüllük ilkesinin korunması adına bu çalışma modeline geçiş için bazı şartlar ve güvenceler öngörülmüştür. Bilgi verme yükümlülüğü, çalışma şartlarındaki değişiklik ve işçinin feshe karşı korunması bu kapsamda yapılan uygulamalardır.<sup>72</sup>

Avrupa Çerçeve Sözleşmesinin “gönüllü olma” başlıklı 3. maddesi uyarınca; “Tele çalışma işçi ve işveren için gönüllüdür. Tele çalışma, işçinin başta yapılan iş tanımında yer alabileceği gibi, daha sonra gönüllü olarak da uygulanabilir”. Bu hüküm gönüllük ilkesinin hukuki dayanağı niteliğindedir. Çerçeve Sözleşmenin devamı hükümlerinde tele çalışmaya geçişin işçi tarafından kabul ya da reddedilebileceği, tele çalışma ile işçinin statüsünün değişmeyeceği, baştan beri tele çalışma kapsamında olmayan işin sonradan bu kapsama geçişi durumunda bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle geri alınabileceği belirtilmiştir. Ayrıca işçinin tele çalışmayı geri çevirerek bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle işyerindeki çalışma sistemine dönebileceği hükme bağlanmıştır.<sup>73</sup>

Tarafların tele çalışma konusunda gönüllü olabilmelerinin en önemli şartlarından biri tele çalışma hakkında yeterli bilgiye sahip olmalarıdır. Özellikle işçinin bu çalışma modelinin gerek sözleşmenin başından itibaren gerekse değişen şartlar sebebiyle daha sonra tele çalışmaya geçiş durumunda işveren tarafından bilgilendirilmesi gerekir. İşverenin bilgi verme yükümlülüğü hem iş sözleşmesinin ana unsurları ve çalışma düzenini açıklamaya hem de tele çalışmaya ilişkin bağımlılık ilişkisiyle ilgili belirsizlikleri ortadan kaldırmaya yöneliktir.<sup>74</sup>

### ***2.3.1.1. Tele Çalışmanın İş İlişkisinde Sonradan Düzenlenmesi***

Tele çalışma iş sözleşmesinin taraflarının bu yöndeki iradelerinin uyuşmasıyla yapılabilir. Başka bir anlatımla gönüllülük ilkesinin de bir gereği olarak işçinin gerek iş akdinin başından gerekse iş akdi devam ederken yapılan bir değişiklik sonucu tele

---

<sup>72</sup> Aydınöz, Gonca, s. 75.

<sup>73</sup> Aydınöz, Gonca, s. 75.

<sup>74</sup> Aydınöz, Gonca, s. 79.



çalışmaya geçişi durumunda tarafların konu üzerinde mutabakatı gerekir.<sup>75</sup> Fakat bazı hallerde tele çalışmaya geçiş karar işverence alınır. Böyle durumlarda bu kararın hukuken nitelendirilmesi ihtiyacı doğar. Tele çalışmaya geçişin işverenin yönetim yetkisi dâhilinde alacağı bir karar mı yoksa işçi bakımından çalışma koşullarının değişimi kapsamında değerlendirilmesi gereken bir durum mu olduğu tartışılarak işbu nitelendirme yapılacaktır.<sup>76</sup>

İş sözleşmesi kapsamındaki yönetim yetkisi işin yapılacağı zamanın, mekânın, yapılma sürecinin belirlenmesi böylelikle iş organizasyonunun etkin ve sağlıklı yürütülebilmesi için işverene tanınmıştır. Bu yetki işverene tek taraflı kurallar ve uygulamalar belirleyebilme imkânı sağlar.<sup>77</sup> Yönetim yetkisinin sınırı iş akdi kapsamında işçi- işveren arasındaki menfaat dengesini yok eden ve işçi aleyhine olan kural ve uygulamaların yapılması noktasında sona erecektir. Tele çalışma sistemine geçiş ya da bu sistemden işyerinde çalışmaya geçiş halleri işçinin çalışma koşullarını ciddi anlamda etkilemektedir.<sup>78</sup>

Yönetim yetkisi sınırlarının dışında kalan bu değişiklik için farklı bir kavram ve buna ilişkin kurallar öngörülmüştür. İş Hukuku kapsamında hem işyerinden tele çalışmaya geçiş hem de tele çalışmadan işyerinde çalışmaya geçiş hallerinde bu durum İş Kanunu madde 22 uyarınca çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilecektir. Hüküm uyarınca çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişiklikler işverence işçiye sunulmalıdır. Bu sunuş yazılılık şartına tabiidir. İşçi bu teklife altı iş günü içinde cevap vermelidir. Aksi takdirde işveren yalnızca geçerli bir sebebin varlığına dayanarak değişiklik feshi yoluna başvurabilecektir.<sup>79</sup> Bu durumda işçi süreli fesih veya geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları maddeleri gereği dava açma hakkına sahip olacaktır.<sup>80</sup>

İşçinin işyerinden tele çalışma sistemine geçişinin esaslı değişiklik teşkil ettiği doktrindeki genel kanıdır. Ancak iş görme ediminin işyerinden tele merkeze taşınması

---

<sup>75</sup> Aydınöz, Gonca, s.84.

<sup>76</sup> Süzek, Sarper, Değişiklik Feshi, TISK Akademi, 2006/1 s.10.

<sup>77</sup> <http://www.erdem-erdem.av.tr/yayinlar/hukuk-postasi/isverenin-genisletilmis-yonetim-hakki-ve-is-sozlesmelerindeki-nakil-kayitlari/>

<sup>78</sup> Süzek, Sarper, s.672-673.

<sup>79</sup> Aydınöz, Gonca, s.89.

<sup>80</sup> <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5at.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>.

halinde oluşan değişikliğin niteliği konusu tartişmalıdır. Buna ilişkin bir görüş kaynağını tele merkezde çalışmanın işçi bakımından olumlu bir uygulama olduğu temeline dayandırır. Öncelikle işçiler evlerine yakın mesafedeki tele merkezlerde çalışarak trafik stresi ve yol masrafından kurtulacaktır. İlaveten tele merkezde çalışma evde çalışmanın yaratacağı yalnızlık ve özel hayatın ihlali gibi sorunlara gebe değildir. Bu görüşe göre tüm bu artılar tele merkezde çalışmaya geçişi işverenin yönetim yetkisi sınırları içine katacaktır.<sup>81</sup>

Aksi yöndeki diğer görüş ise tele çalışmanın işçiye sağladığı iş görme ediminin yer ve zamanını belirleme özgürlüğü nedeniyle böyle si bir geçişin esaslı değişiklik kapsamına alınması gerektiğini savunur. Bu görüş uyarınca işçiye sağlanan bu serbesti işçi işveren arasındaki kişisel bağımlılık unsurunu zayıflatarak iş sözleşmesinin yapısını kökten değiştirmektedir. İlaveten tele merkezden çalışmanın yalnızlık ve özel hayatın ihlali konularında sakıncalar yaratabileceği de öngörülmüştür. Bunun nedeni tele merkezin işyerine bağlı bir şube değil yönetimden uzak ve bağımsız bir birim oluşudur. Yönetim yetkisinin ve kişisel bağımlılık unsurunun bu çalışma modelinde de zayıflayacağı aşıkrdır.<sup>82</sup>

İş Kanununda alışma koşullarının esaslı değişimini düzenleyen 22. Maddenin son fıkrası uyarınca işçi ve işveren çalışma koşulları üzerinde her daim değişiklik yapabilecektir. Ancak bu değişiklikler geçmişe etkili nitelikte olamaz. İşverenin yönetim yetkisine dayanarak verebileceği değişiklik kararı ise uygulamada hukuka uygun bulunmuştur. Bu konuda sınır değişiklik kararının dar yorumlanması ve dürüstlük kuralı kapsamında verilmesidir.<sup>83</sup> Yargıtay konuya ilişkin kararlarında değişikliğe ilişkin denetimi hem denetimin içeriği hem de uygulanması hususlarında gerçekleştirmektedir.<sup>84</sup>

İş Kanunu madde 22 değişiklik feshi kavramını da düzenlemiştir. Bu hüküm gereği çalışma koşullarında yapılan değişiklik ya da bundan kaynaklanan feshin geçerli

---

<sup>81</sup> Alp, Mustafa, “Tele alışma (Uzaktan alışma)”, s. 843.

<sup>82</sup> Aydınöz, Gonca, s.89.

<sup>83</sup> Süzek, Sarper, s. 677, 679-680; Alp, Mustafa, “Tele alışma (Uzaktan alışma)”, s.843.

<sup>84</sup> Yenisey Doğan, Kübra, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2009, s.45.

bir nedenden kaynaklanması şartı aranır.<sup>85</sup> Bu durumda yapılan inceleme tele çalışmaya geçiş için işverence yapılan teklifin işçi tarafından kabul edilmemesi hakkında değil iş akdinin feshi nedeni hakkında olacaktır. Başka bir ifadeyle feshin kaynaklandığı nedenlerin geçerliliği tespit edilecektir. İşçinin tele çalışmaya geçişi reddi ile feshin aynı sebepten kaynaklanması olasıdır.<sup>86</sup>

Doktrinde buna karşı başka bir görüş savunulmuştur. Bu bağlamda değişiklik feshi konusunda ikili bir ayrıma gidilmiştir. İşverenin sahibi olduğu işyerinde çalışan işçilerinin tamamını tele çalışma sistemine geçirme teklifine karşı işçinin reddi nedeniyle yapılacak değişiklik feshi geçerli bir nedene dayanmaktadır. Bunun gerekçesi ise yapılan değişikliğin ve buna bağlı feshin Anayasal bir hak olan girişim özgürlüğüne dayanmasıdır.<sup>87</sup>

Bu görüşün eleştirisi ise işverenin yaptığı değişiklik feshinin genel hükümler kapsamında fesih için yapılan değerlendirmelerden farklı bir uygulamaya tabi tutulmaması gerektiği yönündedir. Bu eleştiri kapsamında anayasal girişim özgürlüğüne dayanarak yapılacak feshin işletme gerekleriyle fesih kavramı içinde yapılabileceği bu nedenle işletmeye dair bu kararın olağan denetimin dışında tutulması için herhangi bir nedenin olmadığı ifade edilmiştir. Tele çalışmanın iş sağlığı ve güvenliği kapsamında bazı sakıncalar yaratabileceği bu bakımdan feshin geçerli bir nedenin varlığına dayalı olmasının aranması gerektiği vurgulanmıştır. İşverence geçerli feshin nedenleri oluşması halinde son çare olması ilkesine uygun biçimde çalışana tele çalışma teklifi yapılması durumunda ise işçinin bu teklifi reddi tele çalışmayla değişikliğin değil, fesih sebebinin varlığının olduğu hallerde ortaya çıkacaktır.<sup>88</sup>

### **2.3.2. Geri Çevrilebilirlik**

İşçinin tele çalışmaya geçme kararı kendi isteğiyle ya da işverenin talebi doğrultusunda olabilir. Her iki durumda da bu karar işçinin çalışma yaşamı üzerinde uzun vadeli etkiler bırakır. Gönüllük ilkesini tamamlayan bir ilke olan geri çevrilebilirlik işçinin tele çalışmaya geçiş süresinde uyum dönemi geçirme ve bu

---

<sup>85</sup> Süzek, Sarper, s. 687-688.

<sup>86</sup> Aydınöz, Gonca, s.99.

<sup>87</sup> Alp, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, s. 846.

<sup>88</sup> Aydınöz, Gonca, s.100.

çalışma sisteminden vazgeçme hakkı tanır. Geri dönme hakkı, tele çalışma süreci boyunca gönüllük ilkesinin sürekliliğini sağlar.<sup>89</sup>

Geri çevrilebilirlik ilkesi kapsamında işçinin tele çalışmaya uyum dönemi, işyerinde çalışmaya dönme ve işyerinde çalışmada öncelik hakkı incelenecektir.

Avrupa Çerçeve Sözleşmesinde yer almayan ancak toplu iş sözleşmeleri kapsamında yapılabilecek uygulamalardan ilki işçinin tele çalışma modeline geçişi için belli bir deneme süresi öngörmektir. Fransız Hukukunda başvuru bu uygulamada işverenin tele çalışmaya sonradan geçtiği hallerde işçiye bu çalışma modeline adapte olabilmesi için belirli bir süre tanınır.<sup>90</sup>

Avrupa Hukukunda devam eden iş ilişkilerinde işçinin tele çalışmadan geri dönme hakkı düzenlenmiştir. Bu hak işçinin iş görme edimini işyerinde ifaya dönmesi anlamına gelir. Buna ilişkin düzenlemeler bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri kapsamında gerçekleşir. İşçilere tanınan bu hakkın yanı sıra işin işyerinde görülmesi bakımından işçiye öncelik hakkı tanınması da öngörülmüştür.<sup>91</sup>

Çerçeve Sözleşme uyarınca tele çalışmanın iş sözleşmesine sonradan eklendiği durumlar geri çevrilebilirlik ilkesi kapsamındadır. Buna ilişkin olarak üçüncü maddede baştan itibaren tele çalışma kapsamında olan sözleşmeler bakımından geri dönme hakkının bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle uygulanabileceği belirtilmiştir. Yine de tele çalışanın ihtiyaç dâhilinde işyerinde çalışmaya geçmesi işçinin statüsünde herhangi bir değişikliğe yol açmaması nedeniyle her zaman mümkündür.<sup>92</sup>

#### **2.4. Feshin Son Çare Olma İlkesi ve Tele Çalışmanın Kötüye Kullanımının Önlenmesi**

İşverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi için sözleşmenin daha kötü şartlarda dahi olsa sürdürülmesi imkânı bulunmamalıdır. Başka bir ifade ile işveren iş sözleşmesini fesih yoluna ancak sözleşmenin devamını sağlamaya yönelik bazı tedbirler aldıktan ve bu tedbirlerin herhangi bir yarar sağlamadığını gördükten sonra gidebilir. İşverenin aldığı bu tedbirler ve sözleşmeyi sürdürmesinin kaynağı feshin son çare

---

<sup>89</sup> Alp, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, s. 846.

<sup>90</sup> Aydınöz, Gonca, s. 101.

<sup>91</sup> Aydınöz, Gonca, s. 104.

<sup>92</sup> Aydınöz, Gonca, s. 105.

olması ilkesidir. Feshin son çare olması ilkesi iş güvencesi kavramının bir göstergesidir. Bu ilke iş sözleşmesinin sürdürülmesinin kural feshin ise istisna olmasına dayanır. Sözleşmenin devamlılığını sağlamak adına işçiye gereken eğitimin sağlanması ya da işçinin işyerinde kendisine daha uygun bir konumda istihdam edilmesi alınacak tedbirlerden birkaçıdır. Fakat işveren bu konuda alabileceği tüm tedbirleri almasına rağmen sözleşmenin devamlılığı sağlanamıyorsa sözleşmenin feshi gündeme gelecektir.<sup>93</sup>

İş sözleşmelerinin tamamı için geçerli olan feshin son çare olması ilkesi tele çalışma açısından da büyük önemi haizdir. İşçinin sözleşmenin feshi korkusuyla tele çalışmaya zorlanması durumunda feshin son çare olma ilkesinin gözetilmesi gerekir. Bu sayede aynı zamanda tele çalışmanın temel ilkelerinden olan gönüllük ilkesine aykırı uygulamaların da önüne geçilecektir.<sup>94</sup>

Çalışmamızda bu konuyu tele çalışma kapsamında işçi kaynaklı nedenler ve işletme gereğince yapılan fesihler kapsamında inceleyeceğiz.

İşverenin işçinin eksiklikleri ya da bazı tutum ve hareketleri nedeniyle sözleşmeyi feshi ihtimali gündeme geldiğinde bu durumun çözümü için tele çalışmaya geçiş yöntemi uygulanabilecektir. Eksikliğin mesleki anlamda olması halinde tele çalışmaya geçiş uygun bir yöntem değildir. Ancak işçinin sağlık durumundan kaynaklanan fiziksel eksikliği nedeniyle fesihten önce tele çalışmaya geçiş ile iş sözleşmesinin devamlılığı sağlanabilecektir.<sup>95</sup>

İş Sözleşmesi kapsamında işçinin bazı tutum ve hareketleri sebebiyle fesih ihtimalinin gündeme gelmesi mümkündür. İşçinin işverenin güvenini sarsacak sözler ve eylemlerde bulunması, işvereni yanıltması, işi gereği gibi ifa etmemesi, işverene bağımlılığının zayıf olması gibi durumlarda elbette tele çalışmaya geçişin sözleşmenin devamlılığı konusunda fayda sağlaması beklenemeyecektir. Ancak işçinin çalışma koşullarına uyum sağlayamaması halinde tele çalışmaya geçiş uygulaması faydalı olabilecektir. Çalışma koşulları kapsamında işçinin işe geç kalması ya da gelememesinin yanı sıra işçi ile çalışma arkadaşları veya işveren arasında çıkan uzun

---

<sup>93</sup> Murat, Engin, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi, İstanbul 2003, 90-91.

<sup>94</sup> Aydınöz, Gonca, s.108.

<sup>95</sup> Aydınöz, Gonca, s.108.

soluklu anlaşmazlık ve gerginlik halinde sözleşmenin devamlılığını sağlayabilmek adına tele çalışmaya geçiş gündeme gelebilir. İşyerinde yaşanan uyuşmazlık ve gerginlik çalışma düzenini oldukça olumsuz etkilemektedir. İşyerine gelmekte zorluk çeken işçi bakımından da tele çalışmaya geçiş uygulanabilecektir. Sonuç olarak çalışma ahengini bozan bu gibi durumlarda işçinin tele çalışmaya geçiş ile işyerinden uzaklaştırılması hem işyeri düzeni, hem işçi hem de iş sözleşmesinin devamlılığı bakımından yarar sağlayacaktır. Öte yandan tele çalışmaya geçiş bir cezalandırma aracı olarak kullanılmamalıdır. Fesihden önce uygulanabilecek yöntemlerden biri olan tele çalışmaya geçiş bakımından gönüllük ilkesinin göz önünde bulundurulması, işçinin bu geçişe zorlanmaması büyük öneme sahiptir.<sup>96</sup>

Feshin son çare olması ilkesinin tüm fesih türleri bakımından geçerli olduğunu belirtmiştik. Ancak bu ilke özellikle işverence işletme gereği yapılan fesihler bakımından tartışmaya neden olur. Bunun nedeni ise işletme gereği yapılan fesihlerin işverenin iktisadi faydasına ilişkin olmasıdır. Bu fesih türünün feshin son çare olması ilkesi ile sınırlandırılması hem iktisadi fayda hem de sözleşme serbestisi bakımından etkilidir. İşbu sınırlandırma hem çalışma yönetimini hem de liberal piyasa ekonomisi üzerinde kontrol ve etki yaratır.<sup>97</sup>

İşletme gereği yapılan fesihler işletmeye ilişkin kararlar sonucunda uygulanır. İş Kanunu işletme, işyeri ve işin gerekleri gibi kavramlarını tanımlamıştır. Ancak işletmesel karar kavramı kanunen belirsizdir. Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında işletmeyi ilgilendiren işin yapılması ve çalışma düzenin sağlanması adına işverence yönetim hakkı kapsamında alınan ve uygulanan tüm kararlar işletmesel karar olarak tanımlanmıştır. Bu karar metninde iş sözleşmesinin feshi de işletmesel karar kavramına dâhil edilmiştir.<sup>98</sup>

İşletme gereği feshin nedenleri arasında işletme faaliyetlerinin azalması ve ekonomik kriz gibi ekonomik sebepler başta gelmektedir. Ancak yaşanan ekonomik sorunların işletmeye olan etkisi somut olay kapsamında değerlendirilmelidir. İşletmede zaman zaman ortaya çıkabilen ve etkisi az ekonomik problemler fesih sebebi olarak

---

<sup>96</sup> Aydınöz, Gonca, s.109-110.

<sup>97</sup> Alp, Mustafa, “Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk İş Hukukunda Özellikle de Hizmet Akdinin Feshinde Uygulanması, –Alman Hukukuna Göre–”, Yasa Hukuk Dergisi, Ocak 1999, S.12, s.1528-1530

<sup>98</sup> YGK. E. 2010/9-272K. 2010/276 T. 2.6.2010, www.kazanci.com, (erişim tarihi: 08.05.2021).

gösterilemeyecektir. İş verimliliği ve piyasadaki rekabete uyum bir diğer fesih sebebidir. İşveren işletmenin verimli, etkili ve piyasa şartlarında ayakta kalabilecek düzeyde bulunması adına somut olay kapsamında son çare olan feshe başvurmak zorunda kalabilmektedir. Teknolojik gelişmeler zaman zaman işverenleri iş sözleşmesini feshetme noktasına getirmektedir. Özellikle üretimin verimliliğini artıran ve işçi ihtiyacını düşüren teknolojilerin çalışma hayatında etkin rol oynaması ile bazı işlerin yapılması için işçi ihtiyacı ortadan kalkmıştır. Ancak bu durumda işçinin işyerinde çalışma imkânının kalmaması ile fesih arasında sebep sonuç ilişkisinin varlığı aranmalıdır.<sup>99</sup>

İşletme gereği yapılan feshe ancak işveren tarafından alınabilecek önlemlerin alınıp sonuçsuz kalması sonucunda başvurulabilecektir. Bunun hukuki tespiti neticesinde feshin gerekli olmadığı sonucuna ulaşırsa fesih geçersiz sayılacaktır. İşbu hukuki tespit anayasal bir ilke olan ölçülülük kapsamında gerçekleştirilmelidir.<sup>100</sup>

İşletme gerekleri nedeniyle yapılan fesih kavramı kapsamında işçiye gerekli eğitimin sağlanması, işçinin çalıştığı bölüm ya da pozisyonun değiştirilmesi gibi önlemler öngörülmüştür. Yargıtay kararları çerçevesinde belirlenen bu önlemlerden biri de çalışma modelinin farklılaştırılması suretiyle iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamaktır. Konuya ilişkin bir kararda tele çalışma özelinde olmasa da iş sözleşmesinin feshinin son çare olarak uygulanması gerektiği, fesihten önce esnek çalışma modeline geçiş, bölüm ya da pozisyon değişikliği ya da mesleki eğitim gibi iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamaya yönelik uygulamaların yapılması gerektiği vurgulanmıştır.

Tele çalışmaya geçişin çalışma koşulları bakımından esaslı değişiklik teşkil ettiğini belirtmiştik. Bu nedenle yalnızca tele çalışmaya geçiş teklifinin işçi tarafından reddi fesih için geçerli neden olarak sayılmaz. İşverenin feshin son çare olması ilkesine uygun şekilde fesihten önce gerekli tedbirleri ve uygulamaları hayata geçirmesi halinde ise iş sözleşmesinin devamlılığı mümkün değilse fesih kurumuna başvurulabilecektir.<sup>101</sup>

---

<sup>99</sup> <http://www.bariserdem.com/10+is-sozlesmesinin-gecerli-nedenle-feshi+yayin-detay.html>, (erişim tarihi: 20.02.2021)

<sup>100</sup> Murat, Engin, s. 90-91.

Kanımızca fesih kararı değerlendirilirken somut olayın özellikleri dikkate alınmak suretiyle yapılacak iş, işçinin mesleki ve kişisel özellikleri ve işletme gerekleri göz önünde bulundurulmalıdır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. TELE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Çalışma hayatında faaliyet gösteren tüm çalışanların hem vücut, akıl ve ruh sağlığının hem de sosyal yaşamlarının en yüksek seviyeye getirilmesi ve bu seviyenin korunması adına yapılacak her türlü uygulama iş sağlığı ve güvenliği kavramını oluşturur. Yapılan iş ya da dâhil olunan iş kolu önem arz etmeksizin tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği çatısı altında bulunması iş hayatındaki çağdaşlaşmanın bir gereğidir. Dünya çapında çalışan sayısı üç milyar kişiden fazladır. Bu kişilerin yüzde sekseni tehlikeli işlerde çalışmaktadır. İşçilere uygulanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre farklılık göstermekle birlikte çalışanların bir kısmı ne yazık ki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından faydalanamamaktadır. Özellikle tarım ve hayvancılık alanında çalışanlar, esnaf ve zanaatkarlar ile kayıt dışı istihdam edilenler bu konuda dezavantajlı durumdadır.

Hukukumuzda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin kaynağını Anayasamızın sosyal devlet ilkesi ile yaşam, sağlık ve dinlenme hakkından almaktadır. Çalışma hayatında faaliyet gösteren çalışanları kapsamı altına alan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>1</sup> 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla birtakım istisnalar haricinde tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına dâhil edilmiştir. Gerek Küresel hukuk gerekse ülkemiz hukukunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirleri almak yükümlülüğü işverene aittir. Bütün çalışanlar bakımından öngörülen bu yükümlülük elbette ki çalışmamızın konusunu oluşturan tele çalışma kapsamında iş görme edimini ifa eden çalışanlar bakımından da geçerlidir. İşverenler hem işyerinde klasik çalışma modeli içinde çalışan işçileri hem de tele çalışma kapsamında çalışanlara ilişkin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülük tele çalışanların karşı karşıya olduğu mesleki tehlikelerin tespiti ve bu tehlikelerin bertaraf edilmesi için gerekli tedbirlerin alınması kapsar.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Yıldız, Ali Naci, Şaha, Ceyda, İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları 2020, s.30.

<sup>2</sup> Yıldız, Ali Naci, Şaha, Ceyda, İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları 2020, s.30.

Tele çalışma özellikle Covid 19 Pandemisi sürecinde önem kazanmıştır. Genel itibariyle tele çalışma çalışanlar açısından fiziksel, ruhsal ve sosyal bir takım problemleri beraberinde getirmiştir.<sup>3</sup> Çalışma ortamının fiziki şartları, ergonomi, iş kazası ve meslek hastalıkları ile işçinin tele çalışma kaynaklı stres ve yorgunluk sorunu, psikososyal risklerle birlikte işçinin özel hayatının korunması gibi konularda sorunlar meydana gelmektedir.<sup>4</sup>

Çalışmamızın bu bölümünde tele çalışanlar bakımından gerek bu dönem öncesi gerekse bu dönemde ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına ilişkin incelemeler yapılacaktır.

### **3.1. İşverenin Denetim Yetkisi**

İş sağlığı ve güvenliği için gereken önlemleri almak ve buna ilişkin uygulamaları hayata geçirmek İş Hukuku kapsamında işverenin yükümlülüklerindedir. Gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 4 gerekse TBK madde 417 uyarınca işverene yüklenen bu genel sorumluluk hali elbette ki tele çalışma bakımından da uygulanmaktadır.<sup>5</sup>

Her ne kadar tele çalışmanın niteliği bakımından işçinin işverence kontrol ve himayesi güçleşse de işverenin bu sorumluluklarına ilişkin herhangi bir değişiklik öngörülmemiştir. Bu nedenle tele çalışma kapsamında istihdam sağlayan işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli tedbirlerin alınıp uygulamaların hayata geçirilmesi gerekir.<sup>6</sup>

İşverenin işçiyi kontrol ve himaye yükümlülüğünü yerine getirmesi tele çalışma bakımından bazı farklılıklar göstermektedir. Özellikle evde tele çalışma kapsamında işçinin çalıştığı yerde kontrol edilmesi ancak evine girmek suretiyle yerine getirilebilecektir. Öğretide dürüstlük kuralına uygun ve mecburi böyle bir kontrolün işçi tarafından reddi halinde ise işverenin öncelikle işçiye gereken ikazı yapması buna

<sup>3</sup> Yıldız, Ali Naci, Gök Metin, Zehra, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu İle Uzaktan Çalışma, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2021 Ankara s.32.s. 90.

<sup>4</sup> Özdemir E. İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişisine Etkileri Üzerine. Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008, 3,10-3.

<sup>5</sup> Aydın, Ufuk, Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008, s.371.

<sup>6</sup> Ergin, Hediye, Özel Hizmet Sözleşmelerine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15. Yıl Toplantıları, 3/4 Haziran 2011, İstanbul, s.220.

rağmen durumun devamı halinde ise iş sözleşmesinin feshi yoluna gitmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>7</sup>

İşçinin çalışma ortamı olan evinde işverence yapılacak bu kontrol hem konut dokunulmazlığı hem de özel hayatın gizliliğine yönelik bazı sakıncalar barındırmaktadır. ILO tarafından yayınlanan 184 sayılı tavsiye kararda işçinin evinde yapılacak böylesi bir kontrolün sınırları çizilmiştir. İş denetçileri ya da bu konuda görevlendirilen çalışanlar özel hayatın gizliliği ilkesine aykırılık oluşturmayacak şekilde gerek tele merkez gerekse işçinin evinin belli bölümlerinde işbu kontrolü yapabilecektir.<sup>8</sup> İşçinin konut dokunulmazlığı ve özel hayatı bakımından yapılacak kontrolün orantılılık ilkesi uyarınca belirli bir süre ve mekânla sınırlı olarak gerçekleştirilmesi ile hak ihlalleri önlenebilecektir.<sup>9</sup>

Öğretide iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin işverence yerine getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Hem işverenin bu hususa ilişkin kontrol hakkını kullanabilmesi hem de işçinin konut dokunulmazlığı ya da özel hayatına dair bir hak kaybı meydana gelmemesi için iş sözleşmesinde işçinin konuya ilişkin onayının alınması gerektiği belirtilmiştir.<sup>10</sup>

İşçinin evinde yapılacak kontrolü reddetmesi halinde sözleşmenin feshine gidilmesi gerektiği görüşüne karşı işçinin çalışmaktan imtina etmesi ihtimali öne sürülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği kanununun gereği işçi işverence gerekli tedbirlerin alınmasına kadar iş görme edimini ifadan imtina edebilmektedir. İş sözleşmesini askıya alan bu uygulama ile hem gerekli önlemlerin alınması için işverene süre tanınmakta hem de iş sözleşmesinin devamlılığı sağlanmaktadır. Böyle bir durumda askıya alınan iş sözleşmesinde iş görme edimini ifadan imtinadan farklı olarak işçi ücreti hak edemeyecektir.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Alp, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, s. 836.

<sup>8</sup> Özdemir, Olgü, Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016 sayı:8 s.95.

<sup>9</sup> Aydınöz, Gonca, s. 172.

<sup>10</sup> Kandemir, Tele Çalışma, s.134.

<sup>11</sup> Aydınöz, Gonca, s. 172.

### 3.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı

Kıta Avrupası Ülkeleri ve ülkemiz hukukunda iş kazası ve meslek hastalığı kavramları iş sağlığı ve güvenliği kapsamında düzenlenmiştir. Bu hukuk sistemlerinde iş kazası olarak değerlendirilecek durumlar kanun hükümlerinde sayılmıştır. Başka bir ifadeyle kanunda belirtilen durumların varlığı halinde işçinin yaşadığı kaza iş kazası kavramına dâhil edilecek böylelikle de iş sağlığı ve güvenliği çatısı altında koruma altına alınacaktır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu 13. Maddesinde iş kazası kapsamında değerlendirilebilecek durumlar sayılmıştır. Çalışanın iş görme edimini ifa ettiği mekânda ya da iş görme edimine bağlı olarak bulunduğu ulaşım aracı ya da farklı bir yerde başına gelen ve zararına sebep olan durumlar iş kazası kapsamında değerlendirilecektir. İlaveten emziren annelerin süt saatlerinde başlarına gelebilecek olumsuz durumlarda iş kazası kapsamına alınmıştır.<sup>12</sup> Bu bağlamda iş kazası için iş ile kaza arasında olmasa da oluşan zarar ile kaza arasında neden sonuç ilişkisi bulunması şartı aranır.<sup>13</sup>

Tele çalışmanın uygulamada farklı biçimlerde ifa edildiğine çalışmamızın önceki bölümlerinde değinmiştik. İş kazası bakımından işbu çalışma biçimleri açısından farklılıklar mevcuttur. Şöyle ki tele çalışanın tele merkez, uydu büro ya da komşu büro gibi işletme tarafından özgülümlenmiş bir mekânda iş görme edimini ifa eden tele çalışanın başına gelen kazanın iş kazası olarak kabulü açıktır. Bu mekânların herhangi birinde yaşanan kaza farklı bir ispat şartı öne sürülmeksizin iş kazası kapsamında kabul görecektir. Öte yandan tele çalışmanın bir ortama bağlı kalmaksızın gezici suretle ifası ya da evden tele çalışma halinde yapılan kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi için kazanın iş ile ilgili olma şartını haiz olması gerekir. Böyle bir durumda kazanın ifa edilen işle alakalı olduğunun tespiti klasik istihdam modeline kıyasla çok daha güçtür. Bunun sebebi çalışmamızın daha önceki bölümlerinde de belirttiğimiz üzere işçi işveren arasındaki bağımlılık unsuru ve işverenin işçi üzerindeki kontrol ve himaye yükümlüğünün tele çalışma bakımından farklılık göstermesidir. İş yapacağı mekân ve süreyi belirleme serbestisini haiz olan tele çalışan kazanın niteliğini ispat bakımından aynı kazayı işyerinde geçiren işçiye kıyasla zor durumda kalmaktadır.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Aydınöz, Gonca, s. 175.

<sup>13</sup> Süzek, Sarper, s. 428.

<sup>14</sup> Aydınöz, Gonca, s. 176.

5510 sayılı Kanununun 14. maddesine göre “Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.”

Meslek hastalıkları yapılan işin bağlı olduğu iş kolu, iş görülürken kullanılan kimyasal maddeler, araç gereçler ve çalışanın konumu gibi birtakım nedenler neticesinde ortaya çıkar. Bu ve benzer sebeplerden kaynaklanan meslek hastalıkları kataloglanmıştır. Ancak ILO işbu meslek hastalıklarını 106 maddede ve 4 başlık altında listelemiştir. Fiziksel, kimyasal ya da biyolojik sebeplere bağlı meslek hastalıkları, hedef organ ya da sistemlere ilişkin meslek hastalıkları, mesleki kanserler ile diğer mesleki hastalıklar katalogda yerini almıştır.<sup>15</sup>

Tele çalışanların meslek hastalığına yakalanması durumunda tıpkı iş kazalarında olduğu gibi hastalığın işten kaynaklandığının ispatı konusu gündeme gelir. Çalışma ortamını ve süresini belirleme serbestisine sahip olan tele çalışanlardan bakımından iş kazalarında esas alınan işle ilgili olma karinesinin dikkate alınması yerinde bir uygulama olacaktır.<sup>16</sup>

Tele çalışma kapsamında istihdam sağlayan işverenin iş sağlığı ve güvenliği hususunda tedbir alma yükümlülüğü iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından da geçerli olacaktır. Bu bağlamda işveren işçiye tehlikeli durumlar ve bu durumlardan zarar görmeden kurtulma konusunda gereken eğitimi sağlamalıdır. Bunun yanında sağlanan ekipmanın güvenli ve etkin kullanımı için gereken önlemleri almak da işverenin yükümlülükleri arasındadır.<sup>17</sup>

Uluslararası hukukta esnek çalışma modelleri arasında bulunan tele çalışmaya özel iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri öngörülmüştür. 29 Mayıs 1990 tarihli Avrupa Birliği Konseyi'nin 90/270 sayılı “Ekranlı Araçlar ile Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin Yönetmeliği” uyarınca işçinin tele çalışma esnasında maruz kalabileceği riskler belirtilmiştir. Ekran süresinin uzunluğuna bağlı olarak göz hastalıkları, duruş bozukluğuna bağlı kas ve iskelet rahatsızlıkları yaşanabilmektedir.

<sup>15</sup> Kılıç, İlknur (2014), İş Sağlığı ve Güvenliği, 1. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık s.16.

<sup>16</sup> Yıldız, Ali Naci, Şaha, Ceyda, İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları 2020 s. 21.

<sup>17</sup> Alp, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, s.836.

İlaveten çalışma sürelerinin aşırı uzamasına bağlı zihinsel ve bedensel yorgunluk ve stres ortaya çıkabilir. Tele çalışma sırasında bulunulan ortama ilişkin ısı, ışık ve gürültü gibi faktörlerin dikkate alınması ve bu faktörlerin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini bertaraf edecek tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.<sup>18</sup>

### 3.3. İşçinin Yalnızlaşması ve Diğer Psikososyal Riskler

Çalışma hayatına esneklik kavramının girişiyle öne çıkan tele çalışmanın işçi bakımından fiziksel bazı sakıncalarının bulunduğu önceki kısımlarda değindik. Fakat tele çalışmanın işçiler üzerinde fiziksel olduğu kadar psikolojik etkileri olduğu da açıktır. Tele çalışan içinde yer aldığı çalışma modeli gereği iş görme edimini işyerinden farklı bir mekânda ifa etmektedir. Özellikle evde tele çalışma biçiminde işçi çoğunlukla yalnız şekilde ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu imkânlar çerçevesinde iş görmektedir. Bu durum işçi ile işveren arasında yönetime ilişkin sorunlara yol açabilmektedir. Bunun yanında işçinin işyerinden uzak kalması hem yalnızlaşmasına hem de işletme organizasyonunun dışında kalmasına neden olacaktır.<sup>19</sup>

Çalışana tele çalışma modeli içinde sunulan esneklik pek çok açıdan avantaj sağlasa da işyeri ile işçi arasındaki bağı zayıflatmaktadır. Bu çalışma modeli içinde işçi hem özel hem de profesyonel yaşamına ilişkin gelişim olanaklarından uzak kalır. Bu durum işçinin bilgi ve iletişim teknolojisi imkânları ile sürekli olarak işyeri ile bağlantılı halde kalması ile önlenemeyecektir. İşçi bu çalışma düzeninde yalnızlaşır, iş arkadaşlarından ve işyerinden uzaklaşmış hisseder. İşçinin bu gibi risklerle karşı karşıya kalması ihtimaline karşı gerekli tedbirleri almak işverenin yükümlülüğüdür. Tele çalışma yapılacak sürelerin sınırlı tutulması ve tele çalışanın toplantı ve benzeri organizasyonlar çerçevesinde iş arkadaşları ve işveren ile düzenli iletişimde olması alınacak önlemlerden birkaçıdır.<sup>20</sup>

Tele çalışan bakımından bu tedbirlerin alınması ile tele çalışanlarla klasik istihdam modelinde çalışan işçiler arasındaki olası farklılıkların önüne geçilir. Bu durum işverenin hem eşit davranma hem de işçiyi himaye yükümlülüğünün bir

---

<sup>18</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi Ankara 2019 s.4-12.

<sup>19</sup> Vatansever, Çiğdem, Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler. Çalışma ve Toplum. 2014, 40(1), s.117-138.

<sup>20</sup> Aydınöz, Gonca, s.181.

gereğidir. Tele çalışanın kariyerine yönelik eğitim ve yükselme olanaklarından haberdar olmasının yanı sıra işyerinin güncel durumuna ilişkin gelişme ve şartlardan da haberdar olması gerekir. Bu da ancak işveren ile işyeri arasındaki düzenli ve yeterli bilgi alışverişi ile mümkün olacaktır. Tele çalışan isteği ya da işletme gereklerinin gerekli kıldığı durumlarda işyerine geçiş yapabilecektir. Tele çalışanın bu ve buna benzer haklarının korunması adına işyeri ile arasındaki bilgi akışının düzenli ve yeterli olması büyük önem taşır. Bu akışta yapılacak eğitimler ve yükselme olanaklarının yanı sıra işyerinin güncel durum ve gidişatına ilişkin bilgilere de yer verilmelidir. Konuya ilişkin Avrupa Çerçeve Sözleşmesi ‘‘işin düzenlenmesi’’ başlıklı 9. Madde uyarınca tele çalışanın yalnızlaşmasını önlemek adına hem işyeri hakkında bilgilendirilmesi hem de çalışma arkadaşları ile düzenli aralıklarla irtibat halinde kalmasının önemini vurgulamıştır. İşçinin yalnızlaşması sorunu tele çalışanın karakterine bağlı olarak ortaya çıkacaktır. Bu nedenle genel geçer kurallar belirlemek yerine işçinin sözleşmesinde buna ilişkin gerekli düzenlemelerin yapılarak tedbirlerin işbu hükümlere uygun hale getirilmesi yerinde olacaktır.<sup>21</sup>

İşveren işçi ile gerekli bilgi akışını sağlamak ve tele çalışanın çalışma arkadaşlarıyla düzenli iletişimi için gerekli şartları sağlamanın yanı sıra tele çalışanı düzenli periyotlarla işyerine çağırabilir. İşçinin ofisten uzak mesafede bulunması halinde teknolojik imkânlar vasıtasıyla görüşmeler yapılabilecektir. Tele çalışanın işyerinden uzak kalmasını önlemek adına onu organizasyon planına, iletişim ağına ve doküman paylaşımına dâhil etmek faydalı olacaktır. İlaveten iş organizasyonu kapsamında yapılacak etkinliklere davet edilmesi de bu konuda yarar sağlayacaktır.<sup>22</sup>

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında işçilerin karşı karşıya oldukları bir başka tehlike ise psikososyal risklerdir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından düzenlenen ‘‘Sağlıklı İşyerleri İçin Küresel Çerçeve’’ metninde işyerinin psikososyal boyutunun işyeri düzeni ile bu düzene hâkim olan tutum, ilke ve uygulamalardan meydana geldiği ortaya konmuştur. Tüm bu unsurların çalışanların gerek fiziksel gerek ruhsal durumu üzerinde önemli etkileri bulunduğu vurgulanmıştır.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Aydınöz, Gonca, s.182.

<sup>22</sup> Aydınöz, Gonca, s.183.

<sup>23</sup> [https://www.who.int/occupational\\_health/5keys\\_Turkish.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/5keys_Turkish.pdf?ua=1)

İşyerinde yaşanan stres, mobbing, şiddet ve taciz olayları psikososyal riskin alt başlıklarını oluşturur. Psikososyal riskler arasında kimyasal ya da fiziksel riskler gibi doğrudan doğruya bir ayırım yapmak pek de mümkün değildir. Başka bir ifade ile psikososyal riskler arasında süreç içinde bir neden sonuç ilişkisi oluşabilir ya da işbu riskler birbirini etkileyebilir. Birden çok risk aynı anda ya da nedensellik içinde art arda meydana gelebilir. Ancak bu durum tüm bu risklerin birbirinden farklı kavramlar olduğu gerçeğini değiştirmeyecektir. Tüm psikososyal riskeler incelendiğinde ise stres kavramı ön plana çıkar. Psikososyal risklerden birinin oluşmasının ardından çalışanın stresli hissetmesi yüksek bir olasılıktır. Bu bakımdan stres psikososyal risk hallerinde çoğu zaman ortaya çıkan bir olgudur.<sup>24</sup>

Psikososyal riskler çalışanların kas ve iskelet sistemi gibi fiziksel, odaklanma zorluğu ve bellek problemleri gibi zihinsel, kaygı ve uyku problemi gibi duygusal ve bağımlılık, çalışma isteği kaybı ve öfke kontrolünde güçlük gibi davranışsal bir takım sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olur.<sup>25</sup>

Uzaktan çalışma bakımından psikososyal riskler arasından iş stresi ve mobbing öne çıkmaktadır. Çalışmamızda bu iki risk faktörüne değineceğiz. Öncelikle bu kavramların tanımıyla başlayacağız. Sonrasında bu psikososyal risklere karşı alınabilecek önlemler ile işverenin konuya ilişkin yükümlülüklerine değineceğiz. Avrupa Komisyonu çalışanlar üzerinde duygusal, zihinsel ya da psikolojik bir etki oluşturan iş hayatı, iş çevresi ya da işin düzenine ilişkin faktörlerin işe bağlı stresi ortaya çıkardığını belirtir. Çalışanlar işe bağlı stresi işle ilgili kaygı ve bu kaygıların üstesinden gelememe hali ile meydana gelmektedir.<sup>26</sup>

Yargıtay psikolojik tacize ilişkin bir dosyada işe bağlı stres kavramını işçileri negatif yönde etkileyerek onların davranışlarını, iş verimliliğini ve sosyal ilişkilerini zarara uğratan bir olgu olarak ele almıştır.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Atalay, Serde, İş Hukukunda Ofis İşçilerinin Psikososyal Riskler Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği Türkiye Cumhuriyeti Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Ankara, 2020, s.72,73.

<sup>25</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi, Ankara, 2016, s.15-16.

<sup>26</sup> <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>

<sup>27</sup> Y22HD, 22.5.2014, E. 2013/11788, K. 2014/14008, www.kazanci.com., (erişim tarihi: 06.04.2021)



18.03.2011 tarihli ve 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi mobbingi “ Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan” bir durumdur olarak tanımlamıştır.<sup>28</sup>

Mobbing stresin farklı bir hali gibi algılansa da aslında stres ve mobbing birbiriyile ilişkili fakat farklı kavramlardır. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında iki kavram arasındaki ilişkiyi ve farklılığı tespit etmiştir. Dosya kapsamında mobbing yapıldığının ispatı için mağdurun psikolojik bir rahatsızlığa yakalanması şartı aranmayacağı belirtilmiştir. Şöyle ki birçok psikolojik rahatsızlığın temelinde mobbing bulunmaz. Çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratarak onların hem sağlığını, hem ilişkilerini hem de kariyerlerini etkileyen yaygın olgu işe bağlı strestir. İşe bağlı stres ile mobbing birbirine yakın kavramlardır. İşyerinde meydana gelen belli orandaki stres ile nezaketten uzak tavır ve davranışlar elbette ki çalışanların kötü hissetmesine neden olacaktır. Ancak bu nitelikteki her tavır ve davranışı mobbing olarak nitelendirmek yanlış olacaktır.<sup>29</sup>

Hukukumuzda doğrudan psikososyal risklere ilişkin düzenlemeler bulunmamaktadır. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverene iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli tedbirlerin alınması bakımından genel bir yükümlülük öngörmüştür. İlaveten kanunda yer alan “sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi” hükmü ile çalışma hayatının güncel problemlerine ilişkin tedbirlerin alınması gerektiği öngörülmüştür. Bu da bize İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hem amaç hem de içerik bakımından değişikliklere cevap veren, güncel ve bütüncül anlayışla kaleme alınmış olduğunu gösterir.<sup>30</sup>

Psikososyal risklere karşı bir başka önemli düzenleme İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Risklerden korunma ilkeleri’ başlıklı 5. Maddesidir. Bu madde kapsamında iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınırken bu tedbirlerin iş görme edimin ifa edildiği alan ile işçinin sosyal hayatını etkilediği göz önünde bulundurulmalıdır. Konuya ilişkin

---

<sup>28</sup> RG. 19.03.2011, 27879.

<sup>29</sup> Y22HD, 22.5.2014, E. 2013/11788, K. 2014/14008, www.kazanci.com, (erişim tarihi: 15.04.2021)

<sup>30</sup> Demircioğlu, A. Murat, Kaplan, Hasan Ali, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Beta, İstanbul 2016, s.57.

istikrarlı ve kapsamlı bir planlama yapılması büyük önem taşır. İşbu maddenin 1/ç hükmü iş görme ediminin ifa edildiği mekânın, kullanılan ekipmanın ve iş görme ediminin biçiminin belirlenmesinde gerekli dikkatin gösterilmesini öngörür. Bu sayede monoton çalışma şekli ile iş veriminde düşüş yaşanması gibi sorunların mümkünse tamamen önlenmesi, aksi halde etkilerinin azaltılması amaçlanır.<sup>31</sup>

Tele çalışma bakımından değinilmesi gereken düzenlemelerden bir diğeri de Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliktir<sup>32</sup>. Yönetmelik uyarınca iş görme ediminin ifası sırasında kullanılan ekranlı araçlar iş sağlığı ve güvenliği bakımından bir takım sakıncalar oluşturur. Özellikle çalışanın yaşayabileceği işe bağlı stres sorunun ortaya çıkması alınacak mümkünse tamamen önlenmeli, aksi halde etkilerinin azaltılmalıdır.

Yönetmeliğin 7. maddesinde ise çalışma ve dinlenme sürelerinin hukuka uygun şekilde düzenlenmesi öngörülmüştür. Özellikle evden tele çalışma kapsamında işçiler uzun süreler bilgisayar ya da tablet başından ayıramamaktadır. Bu çalışma biçimi ise işçinin sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. İş yükünün dengeli bir şekilde dağılımı, çalışma programı oluşturularak buna uygun hareket edilmesi, üzerinde çalışılan sistemin düzenli aralıklarla molalar sağlaması ya da işçilerin işleri dönüşümlü olarak yerine getirmeleri bu kapsamda yapılabilecek uygulamalardır.

Yönetmeliğin 6. Maddesinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli eğitimlerin verilmesi öngörülmüştür. Psikososyal riskler insan sağlığını ciddi anlamda etkilemektedir. Bu bakımdan eğitim programına bu konu da dâhil edilmiştir.

Kanımızca özellikle pandemi döneminde uzaktan çalışanlara psikoloji, stres ve zaman yönetimi gibi eğitimlerin verilmesi çalışma hayatı bakımından bu sürecin daha kolay atlatılması imkânı sağlayacaktır.

### **3.4. Özel Hayatın Korunması**

Çalışmamızda işçinin tele çalışma sırasında özel hayatının korunması konusuna işçiye sağlanan ekipmanların kullanımı, işletme verileri ve işçinin kişisel verilerinin

---

<sup>31</sup> Sevimli, Ahmet, Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013/1, 126.

<sup>32</sup> RG Tarihi: 16.04.2013 Sayısı: 28620

korunması, çalışma ve dinlenme sürelerinin tespiti, psikososyal risklerin değerlendirilmesi ve işverenin denetim yetkisi başlıklı bölümlerde değindik. Bu nedenle bu kısımda incelediğimiz hususlara yeniden değinmeden tele çalışanın özel hayatın korunmasına ilişkin genel bir çerçeve çizeceğiz.

Tele çalışmaya ilişkin özel hayatın korunması konusu çoğunlukla iş yaşamındaki özel hayatın korunmasını ihlal durumlarına benzerlik gösterir. Bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının bu çalışma modelinin ana unsurlarından biri olması nedeniyle işçi işveren arasındaki iletişim olanağı kuvvetlenmiştir. İşveren işçiye mekân ve zamana bağlı olmaksızın erişimi sağlamaktadır.<sup>33</sup>

Bilgi ve iletişim teknolojisinin tele çalışmanın temel unsurlarından biri olması işverenin işçiye denetim yetkisini etkilemektedir. Bu kapsamda işveren işçiyle aynı ortamı paylaşmasa da iş görme edimi esnasında işçiye denetleme imkânına sahip olur. Bu imkân dâhilinde tele çalışanın uzaktan izlenmesi, çalışma süresi ve çalışma içeriği incelenebilmektedir. İncelemenin bu denli detaylı oluşu tele çalışanın profesyonel yaşamı ile kişisel alanı arasındaki dengenin bozulması riskine yol açacaktır. Özellikle iş görme edimini evinde ifa eden tele çalışanlar bakımından bu risk çok daha yüksektir.<sup>34</sup>

Uygulamada işverenin denetim yetkisi farklı yöntemler ve ekipmanlar kullanılmak suretiyle kullanılmaktadır. Çalışanın telefon görüşmeleri, mesaj kayıtları ya da e- mail yazışmalarının takibi ile internet üzerinden kullanılan ve paylaşılan içeriklere erişilmesi en sık başvurulan yöntemlerdendir. İlaveten çalışanlar iş görme edimini ifa esnasında kamera, mikrofon, biyometrik ya da konum bildirici araçlar kullanılarak takip edilmektedir. Bu takip ve kayıt altına alınma durumu işçinin özel hayatı, iletişimin gizliliği ve kişisel verilerin korunması konularında çeşitli sakıncalara neden olabilmektedir.<sup>35</sup> Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Barbulescu Kararı konuya ilişkin genel esasların belirlenmesi anlamında önemli bir niteliğe sahiptir.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Özdemir, Erdem, “İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş Sözleşmesine Etkileri Üzerine”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008, S. 10, s.14.

<sup>34</sup> Aydınöz, Gonca, s.186.

<sup>35</sup> Gemalmaz, Burak, Çalışanların İnternet İletişiminin İşverence İzlenmesi Özel Yaşam Hakkına Aykırı Mıdır? AIHM Büyük Dairenin 05 Eylül 2017 Tarihli Barbulescu Kararı. , (erişim tarihi: 05.05.2021). <https://blog.lexpera.com.tr/calisanlarin-internet-iletisiminin-isverence-izlenmesi-ozel-yasam-hakkina-aykiri-midir-aihm-buyuk-dairenin-05-eylul-2017-tarihli-barbulescu-karari/#fn1>.

<sup>36</sup> <https://www.kpveri.com/tr/2017/09/11/aihm-buyuk-daire-barbulescu-v-romania-davasi-karari/>

Karara konu olayda satış mühendisi olarak görev yapan başvurucu müşterilerle iletişimini sağlamak adına bir e- mail hesabı oluşturur. Bu hesabın şifresi başvurucu tarafından belirlenmiştir. İlâveten kişisel bir e- mail adresi de mevcuttur. İşyeri kuralları gereğince işe övgülenen bilgi ve iletişim teknolojisi donanımları kişisel amaçla kullanılmayacaktır. İşe giriş esnasında bu kural başvurucuya bildirilmiş ve bildirim imza altına alınmıştır. Fakat işçilerin bu donanım üzerinden yapacakları görüşmelerin kayıt altına alınacağı ve inceleneceği hususu açıkça bildirilmemiştir. Başvurucu oluşturduğu e- mail hesabı üzerinden nişanlısı ve kardeşi ile kişisel konular hakkında görüşmeler yapmıştır. Bu görüşmeler işverence takip edilmiş ve kayıt altına alınmıştır. 9 gün boyunca görüşmeler kayıt altına alınarak başvurucuya 45 sayfa halinde sunulmuştur. Ardında da işveren başvurucunun iş sözleşmesini feshetmiştir. Bunun üzerine başvurucu hem işe iade hem de maddi ve manevi tazminat istemiyle mahkemeye başvurmuştur. Yapılan muhakeme sonucunda işverenin denetim yetkisinin kullanımı kapsamında yapılan incelenme ve kayıt altına alınma hukuka uygun kabul edilerek dosya işveren lehine sonuçlanmıştır. Bu gelişmeler üzerine başvurucu dosya AİHM'ye taşınmıştır. İlk derece ve istinaf kararlarına paralel olarak işverence özel yaşama saygı hakkının ihlal edilmediğine hükmedilmiştir. Kararda ulusal yargı mercilerinin gereklilik, şeffaflık, hukuka uygunluk, ölçülülük ve güvenlik ilkeleri kapsamında değerlendirmede bulunduğu ancak işçinin iletişiminin izlenmesi ile uygulanan yaptırım arasında dengeleme yapılmadığı belirtilmiştir. Her ne kadar işçiye işe övgülenen bilgi ve iletişim teknolojisi donanımları kişisel amaçla kullanamayacağına ilişkin kural bildirilmiş olsa da iletişimin içeriğinin gözlem ve kayıt altına alınması konusunda gerekli bildirim yapılmamıştır. Ancak yerel mahkemeler işe girişte yapılan içeriği belirsiz bildirim dayanak olarak yeterli görmüştür. Karara ilişkin incelenen bir başka ilke ise feshin son çare olmasıdır. Başvurucunun e-mail görüşmelerinin incelenmesinin ardından daha hafif hiçbir yaptırım uygulanmadan fesih yoluna gidilmiştir. Ölçülülük ilkesine aykırı olarak başvurucu hakkında ne gerekli uyarının yapılması ne de disiplin cezası verilmesi gibi daha hafif önlemlere başvurulmadan doğrudan fesih yolu seçilmiştir.<sup>37</sup>

Kanımızca işe giriş esnasında işe övgülenen bilgi ve iletişim teknolojisi donanımları kişisel amaçla kullanamayacağına ilişkin kuralın işçiye bildirilmesi bu

---

<sup>37</sup> Gemalmaz, Burak, agm.

kapsamda yeterli bir dayanak değildir. Öncelikle işverence işçiye karşı aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi devamında da işçinin açık rızasının alınması özel hayatın korunması hususunda yerinde olacaktır. Böyle bir durumda uyarı ya da disiplin cezası öngörerek iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamak yerine fesih yolunun seçilmesi ise İş Hukukunun temel taşlarından biri olan işçinin korunması ilkesine aykırı bir uygulamadır.

Çalışma hayatına teknolojinin etkilerinden biri de işverence işçilerin güvenlik kameraları vasıtasıyla gözlemlenmesidir. Bu konu kaynağını işverenin denetim yetkisinden alır.<sup>38</sup> Tele çalışma bağlamında işçi ile işveren arasındaki kişisel bağımlılık unsurunun klasik istihdam modeline kıyasla farklılık arz ettiğine çalışmamızın farklı bölümlerinde değindik. Tele çalışanın iş sözleşmesi kapsamında hem işverene karşı kişisel bağımlılığın sağlanması hem de işçinin iş düzeni içinde ve bu düzene uygun şekilde iş görme edimini ifası bakımından işverence denetim hakkının kullanılması zaruridir.<sup>39</sup>

İşverence işçinin güvenlik kameraları vasıtasıyla izlenmesi işçinin bu duruma açıkça rıza göstermesi ile mümkün olacaktır. Ancak bu rızanın işçinin serbest iradesine dayanması gerekir. Başka bir anlatımla işçinin sözleşmenin yapılmaması ya da yapılan sözleşmenin feshi gibi ihtimallere karşı gösterdiği rıza serbest iradeye dayanmayacaktır. İlaveten kamera ile gözetim kadar ciddi olmayan başka tedbirlerle hedeflenen amaca erişilip erişilemeyeceği konusu da değerlendirilmelidir. Güvenlik kameraları vasıtasıyla işçinin görüntülenmesi, bu işlemin amaç ve süre bakımından gerekçelendirilmesi halinde hukuka uygun kabul edilecektir. Bahsedilen süre hem işçinin ne kadar süre ile izlenebileceği hem de kaydedilen görüntülerin ne kadar süre için saklanacağı konularını içerir. Görüntülenme hukuka ve amaca uygun, sınırlı ve ölçülü olmalıdır. Bu kapsamda elde edilen veriler kişisel veri kapsamında değerlendirilmektedir. Kaydedilen görüntülerin muhafazası için belirli periyotlar belirlenmelidir. Bu süreçlerin bitiminde işletmenin veri sorumlusu tarafından bu kayıtlar silinir, yok edilir ya da anonim hale

---

<sup>38</sup> Emine Tuncay Kaplan, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Cemal Mıhçıoğlu’na Armağan, Ankara 1997, C. 52, S. 1-4, s.371

<sup>39</sup> Aydınöz, Gonca, s.186.

getirilir. İşçinin kişisel verilerinin kaydı ve muhafazasına ilişkin rızasının sınırı ise hukuka ve ahlaka uygunluktur.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Evren, Eren, İşverenin İşyerinde Güvenlik Kamerası Kullanmasının Kişisel Verilerin Korunması Bakımından Değerlendirilmesi.  
<https://okyayevren.com/yayinlar/isverenin-isyerinde-guvenlik-kamerasi-kullanmasinin-kisisel-verilerin-korunmasi-bakimindan-degerlendirilmesi/>

## SONUÇ

Sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda çalışma koşulları değişikliğe uğramıştır. Klasik çalışma modelinde işçi iş görme edimini işyerinde ifa eder. Ancak çalışma hayatında esnekleşmenin etkisiyle klasik istihdam modellerinin yanı sıra ile esnek çalışma modelleri de ortaya çıkmış ve önem kazanmıştır. Kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, kayan iş süresi, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, ödünç iş ilişkisi, yoğunlaştırılmış iş haftası modeli ve vardiya modelleri esnek çalışma kapsamında çalışma hayatında uygulama alanı bulmuştur. Çalışmamızın konusunu oluşturan tele çalışma da bahsettiğimiz esnek çalışma modellerinden biridir. Özellikle tüm dünyayı etkisi altına alan Covid 19 Pandemisi döneminde değişen yaşam koşullarına paralel olarak tele çalışma modeli büyük bir önem ve popülerite kazanmıştır.

Çalışmamız tele çalışmanın İş Hukuku kapsamındaki yeri, önemi ve uygulanması konularını temel almıştır. Tele çalışma sözleşmesinin niteliği ile tarafların belirli yükümlülükleri ile tele çalışma bakımından önem kazanan İş Sağlığı ve Güvenliği konularına değinilmiştir.

Çalışmamızın ilk bölümünde tele çalışmanın tanımı, hukuki dayanağı ve tarihi gelişimi ardından sözleşmesinin unsurları ile tele çalışma biçimleri ele alınmıştır. Tele çalışma, işçinin iş görme edimini teknolojik araçlar vasıtasıyla kısmen ya da tamamen iş yerinin dışında yerine getirdiği atipik bir iş organizasyonudur.

İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi uzaktan çalışma olarak ifade edilmektedir. Sözleşmenin ana unsurları, iş organizasyonu, mesafe ve teknoloji kullanımınıdır. İlâveten konuya ilişkin Tele Çalışmayla İlgili Avrupa Çerçeve Antlaşmasında gönüllük, düzenlilik ve süreklilik unsurları da vurgulanmıştır.

Tele çalışma modelinin hukuki dayanağı olan Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Ortakları tarafından 16 Temmuz 2002'de imzalamıştır. Ancak Ülkemiz bu sözleşmenin taraflarından biri değildir. Türk İş

Hukukunda tele çalışmanın düzenlenmesinde Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Sözleşmesi esas alınmıştır. 20 Mayıs 2016'da yürürlüğe giren 6715 sayılı yasayla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine "uzaktan çalışma" kavramı eklenmiştir. İlaveten maddenin başlığı "çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" şeklinde değiştirilerek maddeye eklenen 4 fıkra ile uzaktan çalışmanın usul ve esası düzenlenmiştir. Tele çalışma konusundaki en güncel düzenleme ise 10.03.2021 tarihli Resmi Gazete ile Tele Çalışma Yönetmeliğidir.

Yönetmeliğin "Tele Sözleşmesinin Düzenlenmesi ve Uygulanması" başlığı altında sözleşmenin hukuki niteliği ile öngörülen yazılılık şartı tartışılmıştır. Yazılılık şartı işçinin korunması ilkesinin bir gereği olarak öngörülmüştür.

Tele çalışma teknolojik imkânlardan kısmen veya tamamen yararlanılmak suretiyle iş ve ev arasındaki mesafenin sona ermesi anlamına gelmektedir. Çalışma hayatında tele çalışma genel itibariyle üç biçimde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar: Evde Tele Çalışma, Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma ve Hareketli Tele Çalışmadır. Çalışmamızda bu kavramların tanımları ile uygulama alanları detaylı şekilde incelenmiştir.

Tele çalışma sözleşmesinin taraflarının borçlarının incelendiği diğer bölümde Ücret Ödeme, İş Görme, Malzemenin Sağlanması, Kullanımı ve Korunması, Verilerin Korunması ile Eşit Davranma Borcu incelenmiştir. Tele çalışmanın temelini oluşturan ilkeler ile tele çalışanın çalışma ve dinlenme sürelerinin incelenmesinin ardından son bölüm gelmektedir.

Tele Çalışma Sözleşmesi de tıpkı diğer iş sözleşmeleri gibi taraflara karşılıklı borç ve yükümlülükler yüklemektedir. Bu sözleşmenin tarafları işçi ve işverendir. Genel itibariyle sözleşmenin işçiye yüklediği borçlar iş görme ve sadakat yükümlülüğüdür. İşverenin borçları ise ücret ödeme, malzeme sağlama, işçiyi gözetme ve eşit davranma ve verilerin korunması yükümlülüğüne uygun hareket etmektir.

Tele çalışma niteliği gereği işyerinde yapılan klasik çalışma modelinden farklı uygulamaları kapsamına alır. Tele çalışan işyerinde aynı işi yapan emsal işçiye kıyasla olumsuz durumlarla karşılaşmaya daha yakındır. İşverenin eşit davranma yükümlülüğü kapsamında tele çalışanın içinde bulunabileceği olumsuz durumlar alınacak önlemlerle



bertaraf edilmelidir. İşveren ücret ödeme, malzeme sağlama, işçiyi denetim ve gözetim ile verilerin korunması borçlarına ilişkin olarak gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülüklerin temelinde eşit davranma ilkesi bulunur. Yine tele çalışanın çalışma ve dinlenme sürelerinin belirlenmesi hususunda da eşit davranma yükümlülüğü ön plana çıkmıştır. Tele çalışmanın özellikle evde gerçekleştirildiği durumlarda çalışma saatleri belirlenen sınırların oldukça üzerine çıkmaktadır. Bu durumun önüne geçebilmek adına sistemin belirli periyotlar halinde açılıp kapanması gibi önlemler işverence uygulanmalıdır.

Esnek çalışma modellerinden biri olan tele çalışma konusu incelendiğinde gönüllülük ve geri çevrilebilirlik ilkeleri ön plana çıkmaktadır. Özellikle yurt dışı uygulamaları bakımından bu iki ilke büyük öneme sahiptir. İlaveten çalışmamızda feshin son çare olması ilkesi de incelenmiştir. Özellikle tele çalışan bakımından sözleşmenin devamlılığını sağlamak adına işçiye gereken eğitimin sağlanması ya da işçinin işyerinde kendisine daha uygun bir konumda istihdam edilmesi gibi önlemlerin işverence alınması gerekmektedir.

Tele çalışmaya ilişkin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları başlıklı son bölümde ise işverenin denetim yetkisi, iş kazası ve meslek hastalığı, işçinin yalnızlaşması ve diğer psikososyal riskler ile işçinin özel hayatının korunması konularına değinilmiştir. Hukukumuzda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin kaynağını Anayasamızın sosyal devlet ilkesi ile yaşam, sağlık ve dinlenme hakkından almaktadır. Konuyu düzenleyen 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun genel itibariyle işverenlere İş Sağlığı ve Güvenliği tedbirlerinin öngörülmesi ve uygulanması yükümlülüğünü yüklemiştir.

Çalışmamızın konusu olan çalışma çalışanlar açısından fiziksel, ruhsal ve sosyal bir takım problemleri beraberinde getirmiştir. Çalışma ortamının fiziki şartları, ergonomi, iş kazası ve meslek hastalıkları ile işçinin tele çalışma kaynaklı stres ve yorgunluk sorunu, psikososyal risklerle birlikte işçinin özel hayatının korunması gibi konularda sorunlar meydana gelmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü genel yükümlülüğün yanı sıra tele çalışmaya yönelik özel tedbirlerin de işverence alınması yerinde olacaktır. İşverenin işçi ile arasındaki kişisel bağımlılık unsurunu sağlaması ve tele çalışanın iş görme edimini ifa edeceği ortamın fiziki

şartlarını iyileştirmesi işbu özel tedbirlerden birkaçıdır. İlâveten işveren tele çalışana eşit davranma yükümlülüğüne uygun davranmalıdır. Bu kapsamda işçinin ihtiyaç duyacağı konularda gereken eğitimi sağlaması, tele çalışanın işyeri ile düzenli iletişimde bulunması böylece işçinin hem işverene bağımlılığının sağlanması, hem de iş organizasyonuna dâhil olduğunu hissetmesi sağlanır. Tele çalışanın işyeri ile kurduğu bu iletişim kariyer fırsatlarını ve iş organizasyonunu yakından takip etmek adına da fayda sağlar.

Tele çalışma işçilerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı bakımından çeşitli sakıncaları beraberinde getirmiştir. İşverence işçinin iş kazası ve meslek hastalığına yakalanma risklerine karşı gereken önlemler alınmalıdır. İlâveten özellikle tele çalışmayı evden gerçekleştiren işçiler bakımından işyeri ile iletişim hainde bulunmak, belirli aralıklarla merkez ofiste çalışmak, bu mümkün değilse çevrimiçi toplantılar aracılığıyla işveren ve çalışma arkadaşları ile irtibat halinde olmak faydalı olacaktır. Teknik ve psikolojik konularda sağlanan destek ve eğitim programları da tele çalışanların sağlığı ve iş verimliliği bakımından olumlu anlamda ciddi farklılıklar yaratacaktır. Çalışmamızın bu son bölümde detaylı olarak bahsettiğimiz bu ve bunun gibi uygulamalarla tele çalışma bakımından iş sağlığı ve güvenliği tesis edilebilecektir.

## KAYNAKÇA

### Kitap

Alp, M. (2011). *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*. S. Başterzi. (Ed.), Prof. Dr. Sarper. Süzek' e Armağan (795-855). İstanbul: Beta Yayınevi.

Aydın, U. (2008). *Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi*, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan. (351-376). İstanbul: Legal Yayıncılık.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (2016). *Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi*. Ankara.

Çelik, N. Caniklioğlu, N ve Canbolat, T. (2011). *İş Hukuku Dersleri* (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Demircioğlu, M. ve Kaplan, H. (2016). *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Dinan, D. (2005) *Avrupa Birliği Ansiklopedisi* (B.1). Kitap Yayınevi.

Engin, M. (2003). *İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere ile Feshi* (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Erdem, Z. (2004). *Tele Çalışma* (1. Baskı). İstanbul: Filiz Yayıncılık.

Erdoğan, E., Öztürk, U. (2018). *Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak İş Paylaşımı*. ICPESS 2018 Proceedings Volume 2: Economic Studies.

Evren, E. (2018). *İşverenin İşyerinde Güvenlik Kamerası Kullanmasının Kişisel Verilerin Korunması Bakımından Değerlendirilmesi*.

Gürsel, İ. (2016). *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı* (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.

İkizler, M. (2012). *Türk Hukukunda Esnek Çalışma* (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi (2009). *Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*. Ankara.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (2019). *Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*. Ankara.

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

Kılıkış, İ. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği* (1. Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Okur, Z. (2011). *Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*. F. Şahlanan (Ed.), *İş Dünyası ve Hukuk: Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan* (368-408). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Süzek, S. (2016). *İş Hukuku* (Yenilenmiş 12. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Şakar, M. (Kasım 2014). *İş Hukuku Uygulaması*, İstanbul, Beta Yayınları.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu İle Uzaktan Çalışma*. Ankara.

Uluslararası Çalışma Örgütü (2020). *Covid Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu*. İsviçre.

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

Yenisey Doğan, K. (2010). *İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü*, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.

Yıldız, A. N. Sandal, A. Şanver, T. Tatar, O. Türkay, M. Uğur, N... (2020). *İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları*. Hacettepe Üniversitesi.

## **Makale**

Alkan Meşhur, H. 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. (1999). Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk İş Hukukunda Özellikle de Hizmet Akdinin Feshinde Uygulanması–Alman Hukukuna Göre–. *Yasa Hukuk Dergisi*, 17(205), 1519-1534.
- Aydın, U. (Aralık 2007). Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (8), 41-54.
- Aydıntan, B., Kördeve, M. K. (2016). Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*.
- Civan, O. E. (2010). İş Hukukunda Uzaktan Tele Çalışma, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*.
- Çelenk, H., Atmaca, M. (2010). Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Yönetim Bilimleri Dergisi* (8: 2)
- Demiral, Y., Yıldız, A. N. (2010). Temel İş Sağlığı Hizmetleri. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 9(6), 673 – 676.
- Doğru, Ç. (2015). İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Dulay, D. (2016). 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (36), 148-177.
- Ergüneş Emrağ, S. (2016). 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13(51), 1413-1414.
- Esen, B. (2021). Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma, "İrtibatı Kesme Hakkı" ve İş Hukukunu Dijital Çağın Gerekliliklerine Göre Güncelleme İhtiyacı. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*. (207). [http://www.lebibyalkin.com.tr/mevzuat/pdf/makaleler/lebib-yalkin-mevzuat-dergisi\\_mdergi\\_/2021-mart-sayi207\\_mdergi\\_8722a-00\\_/covid-19-pandemisinde-uzaktan-calisma-irtibati-kesme-hakki-ve-is-hukukunu-dijital-cagin-gerekliliklerine-gore-guncelleme-ihtiyaci.html](http://www.lebibyalkin.com.tr/mevzuat/pdf/makaleler/lebib-yalkin-mevzuat-dergisi_mdergi_/2021-mart-sayi207_mdergi_8722a-00_/covid-19-pandemisinde-uzaktan-calisma-irtibati-kesme-hakki-ve-is-hukukunu-dijital-cagin-gerekliliklerine-gore-guncelleme-ihtiyaci.html)
- Kılıç, G. (2020). Tele Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı. *Terazi Hukuk Dergisi*, 15(164), 805-819.
- Özdemir, E. (2008). İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişisine Etkileri Üzerine. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 16(62), 13-25.

- Özdemir, O. (2016). Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri. *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(8), 81-99.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Sevimli, A. (2003). İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı. *Çimento İşveren Dergisi*, 17(2), 11-24.
- Sevimli, A. (2011). Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 6(24), 120-139.
- Soysal, T. Tele Çalışma. (2006). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9(2006/1), 133-165.
- Şen, E. (2017). Evde Hizmet Sözleşmesi. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (10), 475-505.
- Tuncay Kaplan, E. (1997). İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması, *Ankara Üniversitesi Siyasi Bilgiler Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'na Armağan*, 52(1-4), 367-386.
- Tuncay, C. (2001). Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar. *TÜHİS İş Hukuku Dergisi*, 16-17(6-1), 13-36.
- Vatanserver, Ç. (2014). Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2014/1(40),117-138.

## **Bildiri**

- Alkan Meşhur, F. (2007). Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, Akademik Bilişim'07 - IX. *Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*. Kütahya.
- Ergin, H. (2011). Özel Hizmet Sözleşmelerine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15. Yıl Toplantıları*, 3/4 Haziran 2011, İstanbul.

## **Tez**

Atalay, S. (2020). *İş Hukukunda Ofis İşçilerinin Psikososyal Riskler Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği*, Yüksek Lisans Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Ankara Üniversitesi, Ankara.

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

Karakoyun, Y. (2007). *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, S.5.

Mircan, H. (2019). *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Konya.

Ulus Gözüm, Z. (2019). *Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

## **Karar**

Gemalmaz, B. (2017). *Çalışanların İnternet İletişiminin İşverence İzlenmesi Özel Yaşam Hakkına Aykırı Mıdır? AİHM Büyük Dairenin 05 Eylül 2017 Tarihli Barbulescu Kararı*. Lexpera Blog,

T.C. Resmî Gazete, 19.03.2011, 27879.

T.C. Resmî Gazete, 28339, 20 Haziran 2012 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012).

Y13HD, T. 2.12.1991, E.7217/10901 www.kazanci.com, (erişim tarihi: 06.04.2021).

Y22. HD, 2017/13931 E., 2018/15865 K. sayılı ve 26.06.2018. www.kazanci.com, (erişim tarihi: 06.05.2021).

Y22HD 2017/21857 E. , 2019/9884 K. www.kazanci.com, (erişim tarihi: 15.05.2021).

Y22HD, 22.5.2014, E. 2013/11788, K. 2014/14008, www.kazanci.com, (erişim tarihi: 15.04.2021

Y22HD, 22.5.2014, E. 2013/11788, K. 2014/14008, www.kazanci.com., (erişim tarihi: 06.04.2021

Y9. HD, 2005/23905 E., 2006/5769 K. sayılı ve 8.3.2006 www.kazanci.com, (erişim tarihi: 05.05.2021).

Y9HD, 2018/10718K. 2019/559T. 10.1.2019 www.kazanci.com, (erişim tarihi: 15.05.2021).

Y9HD, E.2008/876, K.2009/20602, T.13.07.2009. www.kazanci.com, (erişim tarihi: 04.04.2021).

Y9HD, T.16.12.2004, E. 2004/27003, K. 2004/27998 www.kazanci.com, (erişim tarihi: 20.02.2021)

YGK. E. 2010/9-272K. 2010/276 T. 2.6.2010 www.kazanci.com, (erişim tarihi: 08.05.2021).

### **İnternet Kaynakları**

Barış Erdem Danışmanlık, İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshi  
<http://www.bariserdem.com/10+is-sozlesmesinin-gecerli-nedenle-feshi+yayin-detay.html>, (erişim tarihi: 20.02.2021)

Dünya Sağlık Örgütü, Sağlıklı işyerleri için 5 çözüm,  
[https://www.who.int/occupational\\_health/5keys\\_Turkish.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/5keys_Turkish.pdf?ua=1) (erişim tarihi: 05.08.2021)

Erdem& Erdem, İşverenin Genişletilmiş Yönetim Hakkı ve İş Sözleşmesindeki Nakil Kayıtları, <http://www.erdem-erdem.av.tr/yayinlar/hukuk-postasi/isverenin-genisletilmis-yonetim-hakki-ve-is-sozlesmelerindeki-nakil-kayitlari/>

Eu Social Dialogue,

European agency for safety and health at work, Psychosocial risks and stress at work,  
<https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress> (erişim tarihi: 02.05.2021)

Haber Türk Gazetesi, Sırada ILO'nun Evde Çalışma Sözleşmesi Var,  
<https://www.haberturk.com/sirada-ilo-nun-evde-calisma-sozlesmesi-var-3001071-ekonomi> (erişim tarihi: 02.05.2021)



[https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf)

İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Uzaktan Çalışma Usul Ve Yöntemleri, [https://archive.ismmmo.org.tr/YAYINLAR/e\\_kitap/uzaktan\\_calisma\\_usul\\_ve\\_yontemleri.pdf](https://archive.ismmmo.org.tr/YAYINLAR/e_kitap/uzaktan_calisma_usul_ve_yontemleri.pdf), (erişim tarihi: 05.04.2021).

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, <https://kvkk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 15.05.2021).

KP Veri Danışmanlık, AIHM Büyük Daire Bărbulescu V. Romania Davası Kararı, <https://www.kpveri.com/tr/2017/09/11/aihm-buyuk-daire-barbulescu-v-romania-davasi-karari/>

Lexpera Blog, Çalışanların İnternet İletişiminin İşverence İzlenmesi Özel Yaşam Hakkına Aykırı Mıdır?: AIHM Büyük Dairenin 05 Eylül 2017 Tarihli Barbulescu Kararı, <https://blog.lexpera.com.tr/calisanlarin-internet-iletisiminin-isverence-izlenmesi-ozel-yasam-hakkina-aykiri-midir-aihm-buyuk-dairenin-05-eylul-2017-tarihli-barbulescu-karari/#fn1>.

Mevzuat Bilgi Sistemi, İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Mevzuat Bilgi Sistemi, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=38393&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Mondaq, Turkey: COVID-19 Önlemlerinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Hesaba Katıldı Mı? (erişim tarihi: 05.04.2021).

Okyay Evren Avukatlık ve Arabuluculuk, İşverenin İşyerinde Güvenlik Kamerası Kullanmasının Kişisel Verilerin Korunması Bakımından Değerlendirilmesi <https://okyayevren.com/yayinlar/isveren-in-isyerinde-guvenlik-kamerasi-kullanmasinin-kisisel-verilerin-korunmasi-bakimindan-degerlendirilmesi/>

Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>

Türk Hukuku'nda Uzaktan Çalışma ve Koronavirüs (Covid 19) Salgını <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/>