

Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma

Teleworking: A Type of Flexible Work

Arş. Gör. Büşra Gizem ÜNER^(*)

Öz:

20. yüzyılın ortalarından itibaren dünyadaki teknolojik ve ekonomik gelişmeler nedeniyle ortaya çıkan esnek çalışma türlerinden biri olan tele çalışma, işçinin işini teknolojik iletişim araçları ile evinde ya da işyeri dışında herhangi bir yerde yerine getirmesi esasına dayalı olarak gerçekleşen çalışma türüdür. Tele çalışmada diğer bütün iş sözleşmelerinde bulunan ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarının yanına teknoloji ve mesafe unsurları da eklenmektedir. Tele çalışma, teknoloji unsuru ile klasik anlamdaki iş ilişkisinin yanı sıra diğer esnek çalışma türlerinden de ayrılmaktadır. Mesafe unsuru ise işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu kapsamında çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir. Tüm dünyayı etkisi altına alan salgın nedeniyle daha önce hiç tele çalışma deneyimi olmayan işletmeler dahi topluca tele çalışma sistemine geçmek zorunda kalmıştır. Bu nedenle işçi ve işverenlerin aşına olduğu klasik anlamdaki iş ilişkisinden farklı özellikler arz eden tele çalışmanın iş hukuku kavramlarıyla olan ilişkisinin ve tele çalışma kapsamında tarafların hak ve borçlarının açıklanması önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler:

Tele Çalışma, Esnek Çalışma, Esneklik, Uzaktan Çalışma, Covid-19.

Abstract:

Telework, which is one of the flexible working types that has emerged due to the technological and economic developments in the world since the mid-20th century, is a type of work that is based on the principle of the worker performing his / her job at home or outside the workplace with technological communication tools. In telework, technology and distance elements are added besides to the wage, employment and dependency elements which found in all other employment contracts. Teleworking is distinguished from other types of flexible work, as well as the employment relationship in the classical sense with the element of technology. The distance element of telework, on the other hand, brings with it various problems within the scope of the employer's obligation to ensure occupational health and safety. Due to the pandemic that affected the whole world, even businesses that had no previous experience of telework had to switch to telework system collectively. For this reason, it is important to explain the relationship of telework, which has different characteristics from the classical business relationship familiar to workers and employers, with classical labor law concepts and the rights and obligations of the parties within the scope of telework.

Keywords:

Telework, Flexible Work, Flexibility, Distance Work, Covid-19.

^(*) Kocaeli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı,
E-posta: busra.uner@kocaeli.edu.tr,
Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-6146-2813>.

Makalenin geliş tarihi: 16.12.2022 - Makalenin kabul tarihi: 06.01.2023.

Giriş

20. yüzyılın ortalarından itibaren teknolojik ve ekonomik gelişmeler, küreselleşme, işverenlerin rekabeti arttırmak için maliyetleri azaltma çabaları, üretim biçimlerinin değişerek hizmet üretiminin çeşitlenmesi ve bilgi yoğun üretimin önem kazanması nedenleriyle klasik çalışma ilişkisine göre süre ve şekil bakımından esnek çalışma türleri ortaya çıkmıştır¹.

Esnek çalışma türlerinden biri olan tele çalışma da bu dönemde ortaya çıkmış olup klasik iş ilişkisinden farklı bir görünüm arz etmesi nedeniyle unsurları, türleri, işçi ve işverenler açısından olumlu ve olumsuz yönleri ve klasik iş hukuku kavramlarıyla olan ilişkisi bakımından sıkça tartışılmıştır. Ülkemizde ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu² (İş K.) ile yasal düzenlemeye kavuşan tele çalışma kavramına ilişkin tartışmaların bir kısmı bu düzenleme ile geçerliliğini yitirse de pek çok tartışma hali hazırda devam etmektedir.

Bu çalışma kapsamında ise ilk olarak tele çalışma dışındaki diğer esnek çalışma türlerine kısaca yer verilerek tele çalışma ile benzerlikleri ve farklılıkları ele alınacaktır. Çalışmamız kapsamında esnek çalışma türlerinden kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma, platform çalışma modeli ve tele çalışmanın da içerisinde olduğu uzaktan çalışma ele alınacaktır. Uygulamada evde çalışmanın evde tele çalışma ile sıklıkla karıştırılması nedeniyle bu iki çalışma ilişkisi arasındaki fark ayrı bir başlık altında incelenecektir.

Tele çalışma ilişkisi ise İş K., Uzaktan Çalışma Yönetmeliği³ (Yönetmelik) ve Avrupa Birliği Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmesi (Çerçeve Sözleşme) hükümleri uyarınca detaylı bir şekilde incelenmeden önce tele çalışmanın işçi, işverenler ve kamu otoriteleri açısından olumlu ve olumsuz yönleri ele alınacaktır. Çalışmamız kapsamında hukuki çerçevenin doğru bir şekilde çizilebilmesi için tele çalışmanın unsurları, türleri ve tele çalışma ilişkisinde tarafların hak ve borçları konuları incelenecektir. Çalışmamızın son bölümünde ise uygulamada tele çalışma ilişkisinin kurulması sırasında ortaya çıkan sorunlara değinilerek çalışmamız tamamlanacaktır.

¹ Esnek çalışma türlerinin ortaya çıkmasının nedenleri hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. **EYRENCİ** Öner, "İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliği", Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü İşverenleri Sendikası (TÜHİS), Mayıs-Ağustos 2001, s. 1-12; **SAĞLAM** Nazlı, "İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada "Teknostres" Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi", Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 1, Nisan 2022, s. 216.

² 10.06.2003 tarih ve 25134 numaralı Resmi Gazete.

³ 10.03.2021 Tarih ve 31419 Sayılı Resmi Gazete.

I. Esnek Çalışma Türleri

A. Kısmi Süreli Çalışma

Esnek çalışma türlerinin en bilineni⁴ olan kısmi süreli çalışma, çalışma süresi yönünden klasik iş ilişkisinden ayrılmaktadır. Gerçekten de 4857 sayılı Kanun'un 13. maddesine (m.) göre “işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal bir işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir”.

Kanunda belirtilen önemli ölçüde az kavramı 4857 Sayılı Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği⁵’nin 6. maddesinde somutlaştırılmış olup “tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma” kısmi süreli çalışma olarak adlandırılmıştır⁶.

Bir çalışmanın kısmi süreli çalışma olarak adlandırılabilmesi için işçinin sürekli ve düzenli bir şekilde kısmi süreli olarak çalışması gerekmektedir. Bu kapsamda tam süreli olarak çalışan bir işçinin çalışma süresinin geçici bir süre için azaltılması o sözleşmeyi kısmi süreli bir sözleşme haline getirmeyecektir⁷.

Kısmi süreli çalışma şekli özellikle kadınlar, öğrenciler, emekliler gibi dezavantajlı gruplar tarafından tercih edildiği gibi uzmanlığa dayanan ve işyerinde sürekli bulundurmaya gerektirmeyen meslekleri (avukatlar, muhasebeciler, doktorlar) icra edenler tarafından da tercih edilmektedir⁸.

4857 sayılı İş K. da haklı bir neden olmadıkça kısmi süreli olarak çalışan işçilerin tam süreli olarak çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulması yasaklanarak tıpkı tele çalışmayı düzenleyen kanun hükmünde olduğu gibi işverenin eşit davranma borcu bu esnek çalışma türünde de ayrıca vurgulanmıştır.

Yine 4857 sayılı Kanunun m.13/4 ve m.13/5 hükümleri ile işverenin işçinin kısmi süreli veya tam süreli çalışmaya geçme taleplerinin dikkate alınması gerektiği ve kanundaki gerekli şartları yerine getiren ebeveynlerin kısmi süreli olarak çalışma talebinde bulunabilecekleri öngörülmüştür. Kanun koyucu bu fıkra hükmü ile kısmi çalışmada gönüllülük ilkesine yer vermiş

⁴ **TUNCAY** A. Can, “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, s. 23.

⁵ 06.04.2004 tarih ve 25425 numaralı Resmi Gazete.

⁶ **SÜZEK** Sarper, İş Hukuku, 16. Basım, İstanbul, Beta Yayınevi, 2018, s. 268; **MOLLAMAHMUT-TOĞLU** Hamdi / **ASTARLI** Muhittin / **BAYSAL** Ulaş, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Nisan, 2022, s. 430.

⁷ **ÇELİK** Nuri / **CANIKLIOĞLU** Nurşen / **CANBOLAT** Talat / **ÖZKARACA** Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, Beta Yayınevi, 2022, s. 198.

⁸ **SÜZEK**, s. 267-268; **ÇELİK** / **CANIKLIOĞLU** / **CANBOLAT** / **ÖZKARACA**, s. 197.

görülmektedir⁹. Daha sonra ayrıntılı olarak ele alacağımız üzere tele çalışma ilişkisinde de her ne kadar İş K. da açıkça zikredilmese de tıpkı kısmi çalışmada olduğu gibi gönüllülük ilkesi esas alınmıştır.

Kısmi süreli çalışmanın çağrı üzerine çalışma, *job sharing*, fırsat doğduğunda kurulan iş ilişkisi, nöbetleşe-dönüşümlü iş ilişkisi gibi türleri bulunsa da bu çalışma kapsamında tele çalışma ile aynı maddede düzenlenmesi nedeni ile yalnızca çağrı üzerine çalışma ele alınacaktır.

B. Çağrı Üzerine Çalışma

Kısmi süreli çalışmanın bir türü olan çağrı üzerine çalışma¹⁰ 4857 sayılı Kanun'un 14. maddesinde yani tele çalışma ile aynı maddede düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işçinin kendisine ihtiyaç duyulması halinde işverence çağrıldığı iş ilişkisine çağrı üzerine çalışma adı verilmektedir. Çağrı üzerine çalışma özellikle oteller ve eğlence yerlerinde sezonun yoğunlaşması ile ekstra işçi adı altında çalıştırılan işçilerin varlığı ile yaygınlaşmaktadır¹¹.

İş K. m.14/1 hükmüne göre çağrı üzerine çalışma sözleşmesi yazılı olarak düzenlenmeli ve İş K. m.14/3 hükmü uyarınca aksi kararlaştırılmadıkça işçiye dört gün önceden çağrı yapılmalıdır. Burada yazılılık geçerlilik koşulu olarak değil ispat koşulu olarak düzenlenmiştir¹².

Kanun koyucu işverenin çağrı yetkisini kötüye kullanmasını engellemek amacıyla çalışma süresi bakımından yedek hukuk kuralı getirmiştir. Buna göre sözleşmede hafta, ay, yıl gibi bir sürede çalışma süresinin kararlaştırılmaması halinde işçinin haftada 20 saat süre çalışacağının kararlaştırıldığı kabul edilmektedir. Yine bu kapsamda İş K. m.14/3 hükmü ile sözleşmede günlük çalışma saatinin kararlaştırılmamış olması halinde işverenin “*her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste*” çalıştırması gerektiği kabul edilmiştir.

4857 sayılı Kanunda çağrı üzerine çalıştırılan işçileri korumaya yönelik birtakım hükümlere yer verilmiştir¹³. Bu kapsamda örneğin işçi çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede çalıştırılmamış olsa dahi ücrete hak kazanmaktadır.

⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 444.

¹⁰ SENYEN KAPLAN Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 10. Baskı, Ankara, 2019, s. 105.

¹¹ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 213; SENYEN KAPLAN, s. 105.

¹² KORKMAZ Fahrettin / ALP Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, İstanbul, 2019, s. 117; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 1357.

¹³ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 213; KORKMAZ / ALP, s. 116.

Çağrı üzerine çalışma sözleşmesi mevsimlik iş sözleşmesi ile benzerlik arz etmekte olup mevsimlik iş sözleşmesinde çalışma dönemlerinin belirli olmasına karşılık çağrı üzerine çalışmada çoğunlukla böyle bir belirliliğin olmaması ile birbirlerinden ayrılırlar¹⁴.

C. Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışma

Klasik iş ilişkisinde işçiler ile işverenler arasında belirsiz süreli iş sözleşmeleri akdedilirken esnek çalışma yöntemlerinin yaygınlaşması ile birlikte işçiler ile işverenler arasında belirli süreli iş sözleşmelerinin de akdedildiği görülmeye başlanmıştır.

Belirli süreli iş akitleri, iş akdinin feshine bağlanan sonuçlar ve iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilmeye olanak tanınmaması nedeniyle belirsiz süreli iş akitlerine göre işçilerin daha aleyhinedir¹⁵. Ancak olumsuz yanlarına rağmen özellikle Avrupa’da istihdamı zor grupların istihdamının kolaylaştırılması amacı ile bu sözleşmelerin yapılması konusunda kolaylık sağlanmakta ve ilk kez kurulan belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif neden aranmaması gerektiği ileri sürülmektedir¹⁶.

Kanun koyucu, İş K. m.11 hükmü ile taraflar arasında belirli süreli iş sözleşmesinin kurulması için birtakım şartlar öngörmüştür. Anılan kanun hükmüne göre belirli süreli iş sözleşmeleri ancak (i) belirli süreli işlerde (ii) belli bir işin tamamlanması veya (iii) belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların varlığı altında ve ancak yazılı olarak akdedilebilmektedir. Bunun yanında İş K. m.12 hükmü ile tıpkı kısmi süreli çalışma ve tele çalışmada olduğu gibi farklı işlem yasağı¹⁷ ve haklı neden olmadıkça birden fazla belirli süreli iş sözleşmesi akdetme yasağı¹⁸ gibi koruyucu hükümler de getirilmiştir.

D. Platform Çalışma Modeli

Crowdworking ya da platform çalışma modeli tarihsel olarak tele çalışma ilişkisinden daha sonra ortaya çıkmış bir esnek çalışma türü olup esasen Alman doktrininde çokça tartışılmasına rağmen Türk doktrininde konu ile alakalı olarak sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır.

Platform çalışma modelini tüm detaylarıyla incelemek çalışmamızın kapsamını aşsa da tele çalışma ile ilişkisini irdelemek amacı ile bu çalışma modelini

¹⁴ KORKMAZ / ALP, s. 117.

¹⁵ SÜZEK, s. 246.

¹⁶ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 179; SÜZEK, s. 247.

¹⁷ Bkz. ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 196; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 742-745.

¹⁸ Bkz. SÜZEK, s. 256-258; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 417-419.

kısaca tanımlamak gerekirse, platform çalışma modelinde iş belli bir süre içerisinde, internet vasıtası ile ve bir platform üzerinden görülmektedir¹⁹. Bu işler küçük parçalara bölünerek pek çok işçiye yaptırılan mikro görevler olabileceği gibi bir işin bütünüyle tek bir kişiye gördürülmesi de mümkündür²⁰. Platform burada aracı görevi görmekle birlikte puanlama sistemleri ile işçiler üzerinde dolaylı bir denetim faaliyeti de yürütmektedir²¹. Uber, Armut, Airbnb, Amazon Mechanical Turk gibi platformlar bu çalışma modeline örnek olarak verilebilir²².

Platform çalışma modelinin bazı türlerinde işin işverenin işyeri dışında ve teknoloji kullanılarak görülmesi bakımından tele çalışma ile benzerlik gösterir. Örneğin küçük parçalara bölünerek pek çok işçiye yaptırılan mikro görevler çoğunlukla işçinin evinde ve teknoloji kullanmak suretiyle yerine getirdiği işlerdir. Ancak ILO, tele çalışmaya ilişkin yayımladığı bir kılavuzda²³ platform çalışma modelinin tele çalışma olarak görülemeyeceğini açıkça belirtmiştir. Kanaatimizce bunun bir sebebi platform çalışma modelinde işverenin iş organizasyonu kapsamında iş görme unsurunun bulunduğunu söylemek tele çalışma ilişkisindeki kadar kolay değildir. Gerçekten de platform çalışma modelinde işveren işçiye işin görülmesi sırasında emir ve talimat vermemekle birlikte esasen işveren açısından işin kim tarafından görüldüğü dahi çoğunlukla önemli değildir²⁴. Ayrıca rekabete dayalı platform çalışma modelinde işveren işin tamamını gördürdüğü işçinin yaptığı işi reddederek ücret ödememe hakkına da sahiptir²⁵. Diğer bir sebep olarak ise örneğin Armut'ta olduğu gibi bazı platform çalışma modellerinde teknoloji kullanımı görülen işin esaslı unsurunu da oluşturmaması gösterilebilir.

Geçmişte tele çalışma ilişkisi hakkında yapılan ve tele çalışanın işçi mi işçi benzeri mi yoksa bağımsız çalışan mı olarak nitelendirilmesi gerektiğine ilişkin tartışmalar bugün platform çalışma modeli açısından devam etmektedir²⁶. Her

¹⁹ **YAYVAK NAMLI** İrem, "Dijital Çağ'da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: "Crowdworking", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 42, 2019, s. 129-130; **YILDIZ** Gaye Burcu, "Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 46, 2021, s. 30.

²⁰ **YAYVAK NAMLI**, s. 130-131.

²¹ **YAYVAK NAMLI**, s. 130.

²² **YILDIZ**, s. 29; **BAYCIK** Gaye / **CİVAN** Orhan Ersun / **TOLU YILMAZ** Hazal / **BOSNA** Berrin, "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri" Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, 2021, s. 720.

²³ **ILO** (2020b). Teleworking during the covid-19 pandemic and beyond a practical guide. Geneva: International Labour Office.

²⁴ **YAYVAK NAMLI**, s. 133.

²⁵ **YAYVAK NAMLI**, s. 131.

²⁶ Platform çalışanlarının hukuki statüsü bakımından tartışmalar için Bkz. **BAYCIK / CİVAN / TOLU YILMAZ / BOSNA**, s. 742 vd.; **YILDIZ**, s. 30 vd.

ne kadar aralarında farklılıklar bulunsun da benzeşen unsurların varlığı nedeni ile ülkemizde platform çalışma modelinin hukuki düzenlemeye kavuşması sırasında tele çalışma hükümlerinden yararlanılabilmesi mümkündür.

E. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma, işçilerin işverenin işyeri dışında kendi belirledikleri bir yerde iş görme edimini yerine getirmelerine imkan tanıyan bir esnek çalışma türüdür. Uzaktan çalışma ilişkisi kapsamında işverenler üretimin işyeri dışında gerçekleşmesini sağlayarak üretim maliyetlerini düşürme amacı güderken işçiler ise çoğu zaman özel yaşamı ile iş yaşamını dengeleyebilmek amacıyla bu çalışma türünü tercih etmektedirler²⁷.

Uzaktan çalışma kavramı, 4857 sayılı İş K. m.14 hükmünde tanımlanmıştır. Anılan madde kapsamında uzaktan çalışma sözleşmesinin şekli, sözleşmede bulunması gereken hükümler, farklı işlem yasağı ile uzaktan çalışma ilişkisinde işverenin iş sağlığını ve güvenliğini sağlama borçları özel olarak düzenlenmiştir.

Uzaktan çalışma kavramı hukukumuzda evde çalışma ve tele çalışmayı kapsar biçimde kullanılmaktadır²⁸. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde uzaktan çalışmanın bir türü olan tele çalışmayı detaylı olarak inceleyecek olmamız nedeniyle bu başlık altında yalnızca evde çalışma kavramına ve evde çalışma ile tele çalışma arasındaki farklara değinilecektir.

1. Evde Çalışma

Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK)²⁹ 461. maddesinde evde hizmet sözleşmelerine ilişkin olarak verilen tanım ve 4857 Sayılı Kanun'un 14. maddesi ışığında evde çalışma, *“işverenin verdiği işi, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği”* çalışma türü olarak tanımlanabilir.

Evde çalışma, esnek çalışma olarak nitelendirilmesine rağmen esasen klasik anlamdaki bir işyerinde veya bir fabrikada yapılan çalışmadan daha eski bir çalışma biçimidir³⁰. Evde çalışma genellikle paketleme, hazır giyim, el sanatları,

²⁷ ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 215; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 466.

²⁸ ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 215.

²⁹ 04.02.2011 tarih ve 27836 Numaralı Resmi Gazete.

³⁰ GÜNAY Arkin, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2018, s. 91; KANDEMİR Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, 2011, s. 74; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 474.

deri işlemeciliği gibi alanlarda görülmekteyse de günümüzde muhasebe, çeviri, programcılık gibi nitelikli çalışma alanlarında da evde çalışma görülmektedir³¹.

Evde çalışma, klasik iş ilişkisinden çalışma yeri bakımından esneklik getirmesi yönü ile ayrılır³². Klasik iş ilişkisinde iş, işverenin işyerinde görülmekte iken evde çalışmada iş, genellikle evde veya işçi tarafından seçilen bir başka yerde görülmektedir³³. Yine klasik iş ilişkisinde önemli olan işin görülmesi iken evde çalışmada işçi, iş sonucundan da sorumludur³⁴.

Evden yürütülmesine rağmen bağımsız nitelikte olan çalışmalar evde çalışma ile karıştırılmamalıdır³⁵. Nitekim yalnızca evde hizmet sözleşmesi kapsamında bir işverene bağımlı olarak yürütülen çalışmalar evde çalışma olarak nitelendirilir. Evde çalışma, ev hizmetlerinde çalışma ile de karıştırılmamalıdır³⁶. Zira ev hizmetlerinde çalışanlar, evde çalışanlardan farklı olarak evlerinde yahut seçtikleri bir başka yerde değil işverenin evinde iş görmektedir³⁷.

2. Evde Çalışma ile Tele Çalışma Arasındaki Farklar

Esnek çalıştırma türleri birbirleri ile karşılaştırıldığında, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma klasik iş ilişkisinden çalışma süreleri yönünden ayrılmakta iken evde çalışma ve tele çalışma ise klasik iş ilişkisinden çalışma yeri bakımından ayrılmaktadır.

Evde çalışma ve tele çalışma 4857 sayılı Kanun'un 14. maddesinde uzaktan çalışma üst başlığı altında bir arada düzenlendiğinden³⁸ iki çalışma türü arasındaki farkların ortaya konulması önem arz etmektedir. Özellikle tele çalışmanın bir türü olan evde tele çalışma ile evde çalışma kavramı ilk bakışta birbirleriyle karıştırılmaya oldukça müsaittir.

³¹ CİVAN Orhan Ersun, "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 7, S. 26, s. 528; GÜNAY Arkin, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2018, s. 94; SAĞLAM, s. 218.

³² GÜLVER Ender, "Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmelerine İlişkin Hükümleri Üzerine", İÜHFM C. 72, S. 2, s. 104.

³³ GÜLVER, s. 104; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 474.

³⁴ GÜLVER, s. 104; GÜLLÜOĞLU ALTUN Yasemin, "Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenmiş Olan "Evde Hizmet Sözleşmesi (TBK m.461-469)" ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Evde Hizmet Sözleşmesinin Faydaları ile Uzaktan Çalışma Modeli ve Esnek Çalışma Üzerine Değerlendirmeler", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 2, 2021, s. 642.

³⁵ CİVAN, s. 529; GÜLVER, s. 107.

³⁶ CİVAN, s. 529; GÜLVER, s. 107; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 474; ÖZER Hatice Duygu, "Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği", Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 12, 2018, s. 197

³⁷ GÜLVER, s. 107; CİVAN, s. 529.

³⁸ SÜZEK, s. 275; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 466.

Tele çalışmanın ayırt edici unsuru işin teknolojik iletişim araçları ile iş-yeri dışında görülmesidir³⁹. Ayrıca tele çalışmada iş, evden görülebileceği gibi bir tele merkezden veya gezici olarak da görülebilir⁴⁰.

Evde çalışma türünde ise tele çalışmanın aksine işin teknolojik iletişim araçları ile görülme zorunluluğu yoktur. Dolayısıyla tele çalışma, işin görülebileceği yerler bakımından daha geniş ancak işin görülme yöntemleri bakımından daha dar olması nedeni ile evde çalışmadan ayrılmaktadır⁴¹.

Tele çalışmada klasik iş ilişkisinde olduğu gibi işçinin işi bizzat görmesi gerekirken evde çalışma türünde işçi, işi aile üyelerinin yardımı ile de görebilir⁴².

Tele çalışmada evde çalışmaya göre işverenle daha sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır⁴³. Özellikle çevrimiçi (*online*) olarak işi yürüten tele çalışanlarda bu bağımlılık ilişkisi çok daha sıkıdır⁴⁴.

Tele çalışma ile evde çalışma ücretin ödenme biçimi yönünden de farklılık gösterebilir. Nitekim geleneksel evde çalışmada ücret genellikle parça başına ödenirken tele çalışmada ise genellikle zamana göre ücret uygulaması söz konusudur⁴⁵.

Günümüzde evde çalışma çoğunlukla tekstil, konfeksiyon, paketleme gibi işlerde görülürken tele çalışma ise genellikle sigortacılık, haberleşme, satış temsilciliği ve muhasebe gibi işlerde gerçekleştirilmektedir⁴⁶.

II. Tele Çalışma

A. Esnekleşme İhtiyacı ve Tele Çalışmanın Etkileri

2019 yılı aralık ayında Çin'in Wuhan eyaletinde ortaya çıkan yeni tip koronavirüs (Covid-19) Dünya Sağlık Örgütü tarafından 30 Ocak 2020 tarihinde

³⁹ CİVAN Orhan Ersun, "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 7, S. 26, s. 537; ERGÜNEŞ EMRAĞ Seda, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma", İSGHD, C. 13, S. 51, 2016, s. 1419; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 474.

⁴⁰ GÜNAY, s. 127; CİVAN, s. 537; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1418.

⁴¹ SOYSAL Tamer, "Tele Çalışma", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 3, S. 9, 2006, s. 135; CİVAN, s. 537.

⁴² ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1425; KILIÇ Gözdenur, "Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı", Terazi Hukuk Dergisi, C. 15, S. 164, 2020, s. 807.

⁴³ SÜZEK, s. 277; GÜNAY, s. 128.

⁴⁴ GÜNAY, s. 128; SOYSAL, s. 137.

⁴⁵ CİVAN, s. 537-538.

⁴⁶ SÜZEK, s. 276; KILIÇ, s. 806.

uluslararası kamu sağlığı acil durumu, 11 Mart 2020 tarihinde ise pandemi olarak ilan edilmiştir⁴⁷.

Salgının tüm dünya çapında yaygınlaşması üzerine tüm dünyada geniş karantina uygulamaları görülmüş ve iş devamlılığının sağlanması amacıyla zorunlu olarak tarihteki en kapsamlı toplu uzaktan çalışma deneyimine geçilmiştir⁴⁸. Örnek vermek gerekirse pandemi döneminde Avrupa’da çalışanların %37’si tele çalışmaya başlamıştır, bu oran İskandinav ülkelerinde %60’a kadar yaklaşmıştır⁴⁹.

Koronavirüs salgını tedbirleri kapsamında genellikle yüksek gelirli ve iyi eğitilmiş çalışanlar açısından tele çalışma imkanı doğmuşsa da mavi yakalılar klasik iş ilişkisinde olduğu gibi fabrikalarda ve işverenin işyerinde çalışmaya devam etmiş ve hatta bu kapsamda hafta sonu sokağa çıkma yasaklarından dahi muaf tutulmuşlardır. Her ne kadar tele çalışma ilişkisinin gönüllülük esasına dayandığı kabul edilse de koronavirüs zorlayıcı neden kabul edilerek⁵⁰ işçinin rızası olup olmadığına bakılmaksızın işverenin ya da kamu otoritesinin kararı ile tele çalışma sistemine geçilmiş ve tele çalışma ilişkisinin kurulmasına ilişkin doktrinde öne sürülen tartışmalar en azından koronavirüs pandemisi dönemi için geçerliliğini kaybetmiştir.

Koronavirüs salgını nedeni ile pek çok işletme daha önce herhangi bir tele çalışma deneyimi olmamasına rağmen⁵¹ üretimin devamlılığını sağlayabilmek amacıyla hazırlıksız bir şekilde evde tele çalışmaya geçmek zorunda kalmıştır. Bu nedenle tele çalışmaya yönelik hukuki bir değerlendirme yapmadan önce tele çalışmaya geçişin işçi, işveren ve kamu otoriteleri açısından etkilerine değinmek gerekmektedir.

Tele çalışmanın işçi ve işverenler açısından olumlu yönleri bulunduğu gibi kamu otoriteleri açısından da olumlu yönleri bulunmaktadır. Gerçekten de tele ça-

⁴⁷ **AKÇA** Meltem / **TEPE KÜÇÜKOĞLU** Mübeyyen, “Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma”, Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi, C. 8, S. 1, 2020, s. 72.

⁴⁸ **ILO** (2020b), Teleworking during the covid-19 pandemic and beyond a practical guide. Geneva: International Labour Office, s. 1.

⁴⁹ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU** Yeliz, “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, s. 148, dn. 6. Türkiye’de ise yapılan bir araştırma uyarınca COVID-19 pandemisinin görüldüğü ilk hafta şirketlerin %54’ü uzaktan çalışmaya geçerken pandeminin üçüncü haftasında bu oran %94’e çıkmıştır. Bkz. **CENTEL** Tankut, “COVID-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, s. 17; **HE-KİMLER** Alpay, “Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: COVID-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Bir Değerlendirme”, Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 218.

⁵⁰ **YİĞİT** Yusuf, “Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi”, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 78, S. 2, 2020, s. 270.

⁵¹ **ILO** (2020b), s. 5.

lışmanın yeni iş olanakları yaratması, bölgesel dengesizlikleri gidermeye katkısı yanında hava kirliliği, trafik ve enerji tasarrufu gibi çevre sorunlarının da çözümüne yardımcı olması nedeniyle kamu otoriteleri tarafından desteklenmektedir⁵².

Buna karşılık, tele çalışma ilişkisinin kamu otoriteleri nezdinde pek çok faydası bulunsa da özellikle evde tele çalışma ilişkisinin denetlenmesinin klasik iş ilişkisine göre birtakım zorluklarının bulunması, tele çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik haklarının sağlanmasında yaşanabilecek zorluklar ve tele çalışanların kamusal alandan dışlanması riski olumsuz bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır⁵³.

İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurabilme imkanı sağlaması⁵⁴, işe gidiş gelişlerde yaşanan zaman kaybını önlemesi, işçilere görece çalışma saatlerini düzenleyebilme imkanı sağlaması ve engelli yahut kadın işçiler⁵⁵ gibi dezavantajlı gruplar için istihdam edilme imkanı oluşturmaları tele çalışmanın işçiler açısından olumlu özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁶. Tele çalışma ilişkisinde dezavantajlı grupların istihdamı işçilerin yanı sıra kamu otoriteleri açısından da olumlu bir özellik olarak kabul edilmektedir.

Ancak tele çalışma ilişkisi işçiler nezdinde de birtakım dezavantajlı durumlar yaratabilmektedir. Öncelikle tele çalışanların klasik iş ilişkisi ile çalışanlara göre genellikle daha düşük ücretlerle çalıştıkları ve sosyal güvenlik yardımlarından yararlanmada zorlandıkları bilinmektedir⁵⁷. Aynı zamanda kumarsal işverenler dışında işverenlerin işçinin evde çalışmasından dolayı artan

⁵² **WELZ** Christian / **WOLF** Felix, "Telework in European Union", Eurofound, 2010, s. 18.

<https://policycommons.net/artifacts/1834407/telework-in-the-european-union/2576407/> (Son erişim tarihi, 01.12.2022); **SOYSAL**, s. 137; **ALP** Mustafa, "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, İstanbul, 2011, s. 800; **ALKAN MEŞHUR** Filiz, "Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar", Akademik Bilişim'07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, 2007, s. 266.

⁵³ **KANDEMİR**, s. 37; **AYDIN** Ufuk, "Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi", Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul, 2008, s. 361.

⁵⁴ İş ve aile yaşamı arasındaki denge kavramı 1970'li yıllarda İngiltere'de ortaya çıkan bir kavram olup özetle işçilerin iş ve evdeki alanlarına yeterli zaman ayırdıklarına yönelik oluşan algıları ifade etmektedir. **YİĞİT** Burcu, "Pandemi Döneminde Uzaktan ve Evden Çalışma", Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 8, S. 4, 2021, s. 315.

⁵⁵ Tele çalışmanın kadınların doğumdan sonra istihdam durumlarını sürdürmelerine yardımcı olabileceğine dair istatistiksel çalışma için bkz. **CHUNG H. / VAN DER HORST M**, "Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking." Human Relations, Vol. 71, 2018, Pg. 47-72.

⁵⁶ **CİVAN**, s. 538-539; **AYDIN**, s. 357; **PRASAD** Kdv, "Remote Working Challenges and Opportunities During Covid-19 Pandemic", Journal of Business Strategy Finance and Management, Vol. 2, No. 1-2, 2021, p. 2.

⁵⁷ **KANDEMİR**, s. 35; **İNCENACAR** Tuğba, "Tele Çalışma ve Ortaya Çıkan Sorunların Çalışanlar Üzerindeki Etkisi", 3 rd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, 2019, s. 843.

elektrik, su ve doğalgaz gibi giderlerini karşılamaya yanaşmaması nedeniyle tele çalışma ilişkisi işçinin üzerinde daha fazla maddi külfet oluşturmaktadır.

Tele çalışan işçiler, fazla mesai konusunda da klasik iş ilişkisi kapsamında çalışan işçilere nazaran birtakım olumsuzluklar yaşamaktadır. Nitekim koronavirüs pandemisi sürecinde hazırlıksız bir şekilde tele çalışmaya başlayan işçiler adaptasyon süreçlerinde fazla mesai yapmak zorunda kalmıştır. Bunun yanı sıra tele çalışma ilişkisinde işverenler genellikle işe gidip gelme problemi olmayan tele çalışanların işyerinde çalışan bir işçiye nazaran daha fazla iş görmelerini isteme eğilimindedirler⁵⁸. Ancak işyeri dışında gerçekleşen fazla çalışmanın ispatında güçlük yaşanabilecek olması nedeniyle tele çalışanın fazla mesai ücreti alması çoğu zaman mümkün olmamaktadır.

Tele çalışma ilişkisinde -tele merkezlerde çalışanlarda daha nadir görülmekle birlikte- işçiler açısından en önemli sıkıntılardan bir diğeri ise sosyal izolasyondur⁵⁹. İş ve özel yaşamın birbirine karıştığı bir ortamda işçiler yoğun strese maruz kalabilmektedir⁶⁰. Çerçeve Sözleşme m.9 hükmü ile sosyal izolasyonun etkisini azaltabilmek amacıyla tam zamanlı tele çalışmadan ziyade işçinin bir iki gün ofiste çalışabileceği dönüşümlü tele çalışma önerilmektedir.

İşçinin yaşadığı sosyal izolasyon nedeni ile işçiler sendikal haklarından da yeterince yararlanamamaktadır⁶¹. Özellikle evde çalışan tele çalışanlar bir araya gelmekte ve işveren karşısında güçlü bir birlik oluşturmakta zorlanmaktadır. Bu kapsamda Çerçeve Sözleşme m.11 tele çalışanların toplu iş hukukuna ilişkin hakları düzenlemiş ve tele çalışanların işverenin işyerinde çalışan işçilerle sendikal haklar bakımından eşit olduğu ayrıca vurgulanmıştır.

Bunların yanında yukarıda da bahsedildiği üzere tele çalışma ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması bakımından birtakım sıkıntılar yaşanmaktadır⁶². Bu sıkıntılar başta işçi olmak üzere işvereni ve kamu otoritelerini de olumsuz etkilemektedir.

İşveren çerçevesinden bakıldığında ise tele çalışma dünyanın her yerinden dilediği kişileri çalıştırabilme bakımından oldukça faydalıdır⁶³. Bu

⁵⁸ AYDIN, s. 358; ALP, s. 800.

⁵⁹ CİVAN, s. 540; ALP, s. 800; ALKAN MEŞHUR, s. 266.

⁶⁰ CİVAN, s. 540; KANDEMİR, s. 35; MORGANSON V. J. / MAJOR D. A. / OBORN, K. L. / VERİVE J. M. & HEELAN M. P., "Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion" *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), s. 580; SAĞLAM, s. 225.

⁶¹ KANDEMİR, s. 35; CİVAN, s. 540.

⁶² Bkz. Bölüm III/G. İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Borcu.

⁶³ CİVAN, s. 539-540; KANDEMİR, s. 36; AYDIN, s. 359; ALKAN MEŞHUR, s. 267.

kapsamda işverenler ihtiyaç duydukları işgücüne normalden daha ucuz bir şekilde kavuşabilmekte ve bu yolla maliyetlerini düşürebilmektedir⁶⁴. Örneğin Almanya’da bulunan bir şirketin kur ve alım gücü farkları nedeniyle Almanya’da yaşayan bir tele çalışanı ödeyeceği ücretin yarısını ödeyerek aynı nitelikte olan ancak Türkiye’de yaşayan bir tele çalışanı çalıştırması mümkündür. Bunların dışında tele çalışma ilişkisinin sendikalaşmayı zayıflatması ve görece ofis giderleri ile sosyal güvenlik masraflarını düşürmesi de işverenler açısından olumludur⁶⁵.

Tele çalışmanın işverenin işçiler üzerindeki doğrudan gözetim ve denetim yetkisini ortadan kaldırmasının yanı sıra işçilere tele çalışma sırasında kullanılacak araçların sağlanması ve bu kapsamda çalışanlara özel eğitim verilmesi gerekliliği ise, işveren bakımından olumsuz durumlar yaratabilmektedir⁶⁶.

B. Kavram ve Tanım

Bir esnek çalışma türü olan tele çalışma kavramından dünyada ilk defa 1972 yılında “*Washington Post*” gazetesinde yayınlanan bir yazıda bahsedilmiştir⁶⁷. O tarihten bu yana tele çalışma ilişkisinin uygulanma alanı gittikçe artmış ve gerek ulusal gerekse uluslararası alanda tele çalışma ilişkisinin çeşitli hükümlerle düzenlenmesi gereği doğmuştur⁶⁸.

Tele çalışma için Avrupa kıtasında “*teleworking*” ve “*telework*” kelimeleri tercih edilirken Amerika’da ise tele işe gelme olarak dilimize çevrilebilecek “*telecommuting*” kelimesi tercih edilmektedir⁶⁹. Ülkemizde ise tele çalışma kavramının yanı sıra “uzaktan çalışma” kavramının da tele çalışmayı kapsar şekilde kullanıldığı görülmektedir⁷⁰.

Tele çalışma kavramındaki “*tele*” sözcüğünün asıl anlamı uzaklık olmakla birlikte⁷¹ kanaatimizce, “*tele*” sözcüğü ile çalışmanın işverenin işyerinden uzakta görülüyor olmasından ziyade işin “telekomünikasyon” ve diğer bilgi teknoloji araçlarının kullanılarak görülüyor olması vurgulanmaktadır⁷².

⁶⁴ AYDIN, s. 359; ALP, s. 800.

⁶⁵ AYDIN, s. 360; CİVAN, s. 539; İNCENACAR, s. 843.

⁶⁶ KANDEMİR, s. 36-37; CİVAN, s. 541.

⁶⁷ KANDEMİR, s. 38.

⁶⁸ AYDIN, s. 351.

⁶⁹ SOYSAL, s. 135; KANDEMİR, s. 38.

⁷⁰ Bkz. ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 215.

⁷¹ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 481.

⁷² ALP, s. 797; KANDEMİR, s. 39. “Tele” kavramının mesafe unsurunu vurguladığı yönünde Bkz. ALKAN MEŞHUR, s. 266.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın 1990 yılında yaptığı bir tanıma göre tele çalışma “işyeri merkezinden uzak bir mekanda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şeklidir.”⁷³

16 Temmuz 2002 tarihinde Avrupa çapında faaliyet gösteren bazı işçi ve işveren örgütleri arasında Roma Antlaşması'nın 139. maddesi kapsamında hazırlanıp imzalanan Çerçeve Sözleşme kapsamında ise tele çalışma “işçinin iş sözleşmesiyle çalıştığı, işverenin işyerinde de ifa edilmesi mümkün olan ancak düzenli bir şekilde söz konusu işyerinden başka bir yerde bilişim teknolojileri kullanılmak suretiyle yerine getirilen iş veya organizasyon biçimi”⁷⁴ (m.2) olarak tanımlanmıştır⁷⁵. Çerçeve Sözleşme kapsamında yapılan bu tanım, üye ülkelerin bu kavram üzerinde anlaşmaya varmasını kolaylaştırmak amacıyla kasten geniş tutulmuştur⁷⁶.

Uluslararası düzenlemelerin yanı sıra, 4857 sayılı Kanun'un 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanun ile değiştirilmesiyle tele çalışma kavramı uzaktan çalışma üst başlığı altında mevzuatımızda da yer bulmuştur.

İş K. m.14/4 hükmüne göre tele çalışma, işçinin işini işverenin iş organizasyonu kapsamında bilişim teknolojilerini kullanmak suretiyle evinde ya da işyeri dışında yerine getirmesidir⁷⁷. İş K. da yer alan bu tanım Çerçeve Sözleşme kapsamında öngörülen tele çalışma kavramı ile uyum içerisindedir.

Tele çalışma ilişkisi İş K. ile düzenlenmeden önce doktrinde tele çalışma kavramını açıklamak amacı ile çeşitli tanımlamalar yapılmışsa da artık mevzuatta düzenlenmiş bir tanım bulunduğundan bu çalışma kapsamında yalnızca İş K. m.14'te öngörülen tanım ile Çerçeve Sözleşmede öngörülen tanım esas alınarak açıklamalarda bulunulacaktır⁷⁸.

⁷³ SENYEN KAPLAN, s. 107; SOYSAL, s. 136.

⁷⁴ Çeviri için Bkz. CİVAN, s. 534.

⁷⁵ AYDIN, s. 363; AYDINÖZ Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2014, s. 8-9; CİVAN, s. 534; ALP, s. 798; SAĞLAM, s. 219-220.

⁷⁶ WELZ Christian / WOLF Felix, “Telework in European Union”, Eurofound, 2010, s. 3. <https://policycommons.net/artifacts/1834407/telework-in-the-european-union/2576407/> (Son erişim tarihi, 01.12.2022.) Avrupa ülkelerinin tele çalışmaya ilişkin düzenlemeleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SLÁDEK Pavel / ŠIGMUND Tomáš, “Legal Issues of Teleworking”, SHS Web of Conferences, Vol. 90, 2021. Published online: 2021-01-07 DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219001020>.

⁷⁷ Alman İş Hukuku mevzuatında ise uzaktan çalışma kavramı açıkça tanımlanmamıştır. BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 154-155. Uzaktan çalışma kavramının Türk İş Hukuku ile Alman İş Hukuku bakımından karşılaştırılması için bkz. YİĞİT Esra, “Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları”, Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, 2021, ss. 135-154.

⁷⁸ 6715 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce tele çalışmaya ilişkin öğretide yapılan çeşitli tanımlar için Bkz. KILIÇ, s. 808 vd.; KANDEMİR, s. 41; SOYSAL, s. 533.

C. Tele Çalışmanın Unsurları

Tele çalışma ilişkisinin üç unsuru tele çalışmanın tanımından kolaylıkla çıkarılabilir. Bu unsurlardan birinin yokluğunda dahi anılan çalışma türü tele çalışma olarak nitelendirilemeyecektir.

Tele çalışmanın ilk unsuru tele çalışmanın ayırt edici unsuru olarak da nitelendirilen teknoloji unsurudur⁷⁹. Teknoloji unsuru işin tele çalışan tarafından teknolojik iletişim araçları kullanılarak görülmesi olarak nitelendirilebilir. Bu unsur kapsamında teknolojinin sürekli olarak kullanılması aranır⁸⁰. Dolayısıyla işverenin işyerinden başka bir yerde çalışan bir işçinin teknolojiden iş görme ediminin esasını oluşturmaksızın arada sırada yararlanıyor olması onu bir tele çalışan haline getirmeyecektir⁸¹. Örneğin teknolojiyi yalnızca bilmediği kelimelere bakmak, çeviri programlarından faydalanmak veya yaptığı çeviriyi işverene göndermek amacı ile kullanan bir çevirmen tele çalışan olarak kabul edilmez iken işi internet vasıtası ile evinden işvereni ile müşterileri arasında online çeviri hizmeti vermek olan bir çevirmen ise tele çalışan olarak nitelendirilebilecektir⁸².

Öğretide Aydınöz, tele çalışma ilişkisinde bilgi iletişim teknolojilerinden yararlanmanın süreklilik arz etmesi gerektiği görüşüne teknolojinin gelişme hızı göz önüne alındığında bunun sınırlandırıcı bir ölçüt olacağı ve Çerçeve Sözleşmede böyle bir koşul öngörülmediği gerekçesi ile karşı çıkmaktadır⁸³.

Kanaatimizce, ayırt edici bir unsur oluşturabilmesi bakımından tele çalışma ilişkisinde teknolojiden faydalanmanın süreklilik arz etmesi aranmalıdır. Nitekim tele çalışma ilişkisinde teknoloji kullanımının süreklilik arz etmesinin gerekmesi evde tele çalışma ile evde çalışma arasındaki en önemli farklardan birini oluşturmaktadır.

Bir çalışmanın tele çalışma olarak nitelendirilebilmesi için teknoloji kullanımının süreklilik arz etmesi gerekli olmakla birlikte işçinin işveren ile sürekli çevrimiçi olarak bağlantı kurması aranmamaktadır⁸⁴. Tele çalışan, iş-

⁷⁹ AYDINÖZ, s. 71; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1419; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 481.

⁸⁰ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1419; KANDEMİR, s. 42; ALP, s. 799.

⁸¹ CİVAN, s. 537; AYDIN, s. 353; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 219. Bir işçinin tele çalışan olarak nitelendirilebilmesi için çalışmasının en az 3/4'lük kısmında bilgi iletişim teknolojilerinden yararlanması gerektiği hk. LÓPEZ-IGUAL Purificación / RODRÍGUEZ-MODROÑO Paula, "Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe" *Sustainability* 12, no. 21, 2020, 8797. <https://doi.org/10.3390/su12218797>.

⁸² Örnek için Bkz. CİVAN, s. 537.

⁸³ AYDINÖZ, s. 73.

⁸⁴ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1419; ALP, s. 799.

verenle sürekli bağlantı halinde iş görebileceği gibi teknoloji kullanımının süreklilik arz etmesi şartı ile çevrimdışı olarak da iş görebilir⁸⁵.

İş K. m.14/4 hükmünde verilen tanımdan çıkarılacak ikinci unsur ise tele çalışanın işini evinde veya işyeri dışında yerine getirmesi yani mesafe unsurudur⁸⁶. Çerçeve Sözleşme kapsamında işyeri dışında çalışmanın düzenli olması aranarak ailevi sebepler, toplu taşıma grevi gibi durumlarda yapılan tek seferlik veya geçici düzensiz çalışmalar dışlanmıştır⁸⁷. Ancak tele çalışma kapsamında işin tamamen tele çalışanın evinde veya işyeri dışında görülmesi de aranmamaktadır. Düzenli bir şekilde yapılması şartıyla haftanın bir iki gününün işverenin işyerinde geri kalan günlerde ise evde veya işyeri dışında çalışması halinde de tele çalışmanın varlığı kabul edilir⁸⁸. Yine öğretide bir işçinin tele çalışan olarak kabul edilebilmesi için çalışma süresinin en az %50'sini işverenin işyeri dışında geçirmesi gerektiğini ileri süren görüşler de mevcuttur⁸⁹.

Tele çalışmanın son unsuru ise organizasyon yani bağımlılık unsurudur. Nitekim bağımsız çalışanlar bilgi teknolojilerini kullanarak evde veya kendi belirledikleri bir başka yerde çalışsalar dahi bağımlılık unsurunun var olmaması nedeni ile tele çalışan olarak nitelendirilemeyecektir⁹⁰. Bağımlılık kavramı ekonomik bağımlılık, teknik bağımlılık ve kişisel/hukuki bağımlılık olmak üzere üç şekilde tezahür edebilir. Ancak ekonomik ve/veya teknik bağımlılığın varlığı tek başına bir sözleşmeyi iş sözleşmesi haline getirmeyecektir. Öğretide ve Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere iş sözleşmelerinde bağımlılık ilişkisinin kişisel/hukuki bağımlılık olarak anlaşılması gerekmektedir⁹¹.

Organizasyon unsuru kapsamında kişisel/hukuki bağımlılığın tespitinde işin görüldüğü yer, işveren tarafından meydana getirilen iş organizasyonu kapsamında iş görme, işçinin işi red hakkının bulunmaması, işletme riskinin üstlenilmesi ve erişilebilirlik gibi çeşitli ölçütlerden faydalanılması mümkündür.

İşin görüldüğü yer ölçütü kapsamında tele merkez, tele köy veya uydu büro gibi işyeri eklentisi sayılan yerlerde yapılan tele çalışmalarda diğer tele çalışma türlerine kıyasla kişisel/hukuki bağımlılığın tespiti daha kolaydır⁹².

⁸⁵ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1419; **SOYSAL**, s. 137.

⁸⁶ **AYDINÖZ**, s. 52; **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT/ÖZKARACA**, s. 218.

⁸⁷ **AYDINÖZ**, s. 65.

⁸⁸ **AYDINÖZ**, s. 64; **SOYSAL**, s. 148.

⁸⁹ **SOYSAL**, s. 136; **ALP**, s. 799; **CİVAN**, s. 533; **ALKAN MEŞHUR**, s. 266.

⁹⁰ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1420; **SOYSAL**, s. 136.

⁹¹ **SÜZEK**, s. 233; **KORKMAZ / ALP**, s. 103; **KILIÇ**, s. 811.

⁹² **AYDINÖZ**, s. 36; **CİVAN**, s. 550; **ALP**, s. 809.

Nitekim tele çalışmanın yapıldığı merkez, köy ve bürolar asıl işin yapıldığı yerin dışında kalmakla birlikte amaç ve yönetim bakımından asıl işyerine bağlı olması nedeniyle işyeri kavramına dahildir⁹³.

Buna karşılık, işin görüldüğü yer bakımından işçinin takdir yetkisinin bulunduğu mobil tele çalışma veya evde tele çalışma türünde ise kişisel bağımlılık ilişkisinin tespiti için işin görüldüğü yer ölçütünün kullanılması mümkün değildir. Nitekim yapılan iş yönünden işverene bağlı olmakla birlikte işçinin evinin yahut işin görüldüğü diğer yerlerin çoğunlukla işverenin idaresinin dışında bulunması nedeniyle bu yerlerin işyeri olarak kabul edilmesi kolay değildir⁹⁴. Bu nedenle bağımlılık unsurunun tespiti açısından işveren tarafından meydana getirilen iş organizasyonu kapsamında iş görme ölçütünden faydalanılması gerekmektedir. İş organizasyonu kapsamında iş görme ölçütü, işyerinde çalışan işçilere nazaran belirli bir serbestiye sahip olan yahut işyeri dışında çalışan işçilerin işveren tarafından planlanmış faaliyetler bütünü içerisinde iş görmesi nedeniyle işverene bağımlı olduklarını ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır⁹⁵. Yine tele çalışanın işveren tarafından kendisine verilen işi herhangi bir yaptırıma uğramaksızın reddetme hakkının bulunmaması, iş görme sürecinde son karar yetkisinin işverende bulunması ve yürütülen faaliyet sonucu ortaya çıkan işletme rizikosunu üstlenmemesi de kişisel/hukuki bağımlılığın bulunduğunu gösteren ölçütler olarak kabul edilebilecektir.

Tele çalışma gibi işin teknolojik araçlar kullanılarak görüldüğü çalışma biçimlerinde işçinin kişisel/hukuki bağımlılığının bulunup bulunmadığını tespit edebilmek amacıyla erişilebilirlik ölçütünün kullanıldığı da görülmektedir. Bu kapsamda tele çalışanın sürekli olarak çevrimiçi bulunmak, işveren yahut diğer işçiler tarafından yapılan aramalara cevap vermek veya gün içerisinde kendisine gelen e-postaları belli periyotlar halinde kontrol etme yükümlülüğünün bulunduğu hallerde de kişisel/hukuki bağımlılığın bulunduğu kabul edilmektedir⁹⁶.

İş K. m.14 hükmü ile düzenlenmeden önce doktrinde tele çalışmada işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin niteliği yönünden tartışmalar bulunmaktaydı. Ancak yukarıdaki açıklamalar ışığında kişisel bağımlılığa ilişkin Yargıtay içtihatları⁹⁷ ve İş K. m.14/4 hükmünde geçen “işveren tarafından

⁹³ TUNCAY, s. 72; AYDINÖZ, s. 55.

⁹⁴ AYDINÖZ, s. 57; DOĞAN YENİSEY, s. 84-85.

⁹⁵ MAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 344; DOĞAN YENİSEY, s. 84.

⁹⁶ CİVAN, s. 546; KORKMAZ / ALP, s. 127; AYDINÖZ, s. 39.

⁹⁷ “... İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve

oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme” ifadesi göz önüne alındığında kanaatimizce tele çalışma ilişkisinde işçinin işverene karşı kişisel/hukuki bağımlılığı bulunduğu hususunda tereddüt edilmemelidir.

D. Tele Çalışmanın Türleri

Tele çalışmanın türleri doktrinde çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Tele çalışma işin yapıldığı yer yönünden ev esaslı tele çalışma, tele merkez esaslı tele çalışma ve mobil (gezici) tele çalışma olarak adlandırılmaktadır⁹⁸.

sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır... Bir kişinin iş görme edimini işverenin işletmesinin dışında yerine getirmesi, işverenin iş organizasyonu içinde yer alması koşuluyla o kişinin bağımlılık ilişkisi içinde çalıştığı gerçeğini kural olarak değiştirmez (Süzek, Sarper. İş Hukuku. Yenilenmiş 12. Bası. İstanbul. s: 299). İşçi niteliğinin belirlenmesinde, çalışan kişinin işverene ait bir organizasyon kapsamında iş görme borcunu yerine getirip getirmediği önem taşımaktadır (Süzek, Sarper. İş Hukuku. Yenilenmiş 12. Bası. İstanbul. s: 251-252)...” Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK), Esas Numarası (E.) 2016/9-1414, Karar Numarası (K.) 2016/1072, Tarih (T.) 16.11.2016; “Bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamasında temel bir ilke olup, bu unsur, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapmayı ifade eder. Ne var ki, iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bu unsurun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir. Önemli yön, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın, edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunmasıdır. Genel anlamda bağımlı çalışma, işverenin belirleyeceği yerde ve zamanda, işverence sağlanacak teknik destek ve işverenin denetim ve gözetiminde yapılan çalışmadır. İşverenin yönetim (talimat verme) hakkı karşısında işçinin talimatlara uyma (itaat) borcu yer alır. Bir işin görülmesi süreci içinde işçinin faaliyeti, çalışma şekli, yeri, zamanı ve işyerindeki davranışları düzenleyen talimatlar veren işveren onu kişisel bağımlılığı altında tutar. Bu sözleşmede var olan otorite/bağımlılık ilişkisi taraflar arasında kaçınılmaz olarak bir hukuki hiyerarşi yaratır. Bu nedenle hizmet akdinde bağımlılık hem işçinin kişiliğini ilgilendirmekte hem de bir hukuki bağımlılık niteliği taşımaktadır.” Yargıtay 10. HD, E. 2022/5577, K. 2022/8103, T. 30.05.2022; “İş sözleşmesini belirleyen ölçüt, hukuki-kişisel bağımlılıktır. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt eden nokta, gerek Türk hukukunda gerek Kıta Avrupası’nda işçinin işverene bağımlı olarak işini görmesi, işverenin iş organizasyonu içinde hiyerarşik bir bağ ile çalışması olarak ifade edilmektedir ve iş hukukunu da çembere alan ekonomik-teknolojik gelişmeler bağımlılık kavramını belirsizleştirmektedir (Doğan, Sevil: İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, İzmir 2016, s. 19). Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder.” Yargıtay HGK, E. 2016/1909, K. 2020/194, T. 20.02.2020. www.legalbank.net (Son erişim tarihi, 12.01.2023).

⁹⁸ TAN Gizem, Atipik İş Sözleşmelerinde Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007, s. 44; CİVAN, s. 536; KILIÇ, s. 809.

Ev esaslı tele çalışma, evde çalışma süresine göre tam gün esaslı ve kısmi ev esaslı tele çalışma olarak ayrılabilir⁹⁹.

Tele merkez esaslı tele çalışmada tele merkezler, işverenlerin potansiyel iş gücünden en az maliyetle yararlanabilmek için bilişim teknolojileri ile donattıkları merkezlerdir¹⁰⁰. Tele merkezler de kendi içinde işçilerin evlerine yakın olarak kurulan bölgesel tele çalışma merkezi işçilere de merkez işyerine de uzak olarak kurulan uzak tele çalışma merkezi olmak üzere ikiye ayrılır¹⁰¹. Uzak tele çalışma merkezleri ise tek bir işverenin işçilerinin çalıştığı uydu bürolar ve birden fazla işverenin işçilerinin çalıştığı komşu bürolar olmak üzere ikiye ayrılır¹⁰².

Tele çalışmanın sabit bir noktada yapılmadığı durumlar mobil veya gezici tele çalışma olarak adlandırılmaktadır¹⁰³. Bu tür çalışanlar için işyeri işin yapılması her nerede gerekiyorsa orasıdır¹⁰⁴. Bu tür çalışma satış personelleri, sağlık görevlileri gibi çalışanlar tarafından tercih edilmektedir¹⁰⁵.

Tele çalışma, aynı zamanda yapılan işin niteliği yönünden de ürün arzı esaslı tele çalışma ve hizmet arzı esaslı tele çalışma olarak; ana ofis ile iletişim yönünden ise işverenle direkt ve sürekli bilgisayar bağlantısının kurulduğu çevrimiçi (*online*) tele çalışma ve çevrimdışı (*offline*) tele çalışma olarak ayrılmaktadır¹⁰⁶.

E. Tele Çalışma Kapsamında İşyeri

Tele çalışma ilişkisinde iş evden görülebileceği gibi, uydu büro veya komşu büro olarak adlandırılan iş yerlerinde veya sabit bir işyeri olmaksızın gezici olarak görülebilir.

Doktrinde tele çalışanın evi ile uydu veya komşu büronun işyeri olarak sayılıp sayılamayacağı hususunda görüş birliği bulunmamaktadır. Ancak bu tartışmanın iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile birlikte sosyal güvenlik hukuku kapsamında birtakım pratik sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlara ilgili başlıklar altında değinmekle birlikte bu başlık altında yalnızca tele çalışma ilişkisi kapsamında işyerinden ne anlaşılması gerektiği ele alınacaktır.

⁹⁹ SOYSAL, s. 148; AYDINÖZ, s. 66.

¹⁰⁰ SOYSAL, s. 148; CİVAN, s. 536.

¹⁰¹ SOYSAL, s. 150; CİVAN, s. 536.

¹⁰² CİVAN, s. 536; SOYSAL, s. 150.

¹⁰³ KANDEMİR, s. 48; CİVAN, s. 536-537.

¹⁰⁴ SOYSAL, s. 152; CİVAN, s. 537.

¹⁰⁵ SOYSAL, s. 152; ALKAN MEŞHUR Filiz, "Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 1, 2010, s. 6.

¹⁰⁶ Bkz. TAN, s. 54-55; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 481.

İş K. m.2 hükmüne göre işyeri, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmış ve “işyerinin bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında” bütünlük arz ettiği vurgulanmıştır.

Doktrinde İş K. m.2 hükmü ile hükmün gerekçesinin¹⁰⁷ göz önünde bulundurulması ile tele çalışanın iş gördüğü yerlerin de işyerine bağlı yer olarak işyeri sayılması gerektiği ağırlıklı görüş olarak savunulmaktadır¹⁰⁸.

Doğan Yenisey ise, tele çalışma kapsamında işçinin çalıştığı yerin işyeri olarak değil çalışma yeri olarak nitelendirilmesi gerektiği görüşündedir¹⁰⁹. Yazara göre, iş organizasyonu kapsamında iş görme unsuru doğrudan işyeri kavramı ile ilgili değildir¹¹⁰. Bunun sonucunda, tele çalışma kapsamında bağımlılık ilişkisinin tespitinde işçinin çalıştığı yerin işyeri olarak nitelendirilmesine gerek olmaksızın somut olayın özelliklerine göre tele çalışanın yapılan iş bakımından işverene bağlı olup olmadığı dikkate alınmalıdır¹¹¹.

Kanaatimizce, uydu büro veya komşu büronun işyeri sayılması gerektiği görüşüne katılmakla birlikte tele çalışanın evinin aynı zamanda işçinin özel yaşamının da yürütüldüğü yer olması sebebiyle işyeri olarak sayılması konusunda dikkatli olunmalıdır. Ancak işçinin evinin işyeri olarak sayılmadığı hallerde dahi işverenin iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin yükümlülüklerinin devam ettiği kabul edilmelidir.

III. Tele Çalışmada Tarafların Hakları ve Borçları

A. Genel Olarak

Tele çalışma ilişkisinde de diğer iş ilişkilerinde olduğu gibi işçinin ve işverenin çeşitli hakları ve borçları bulunmaktadır. İşçinin borçları kısaca işi özenle görme, işverenin emir ve talimatlarına uyma, işveren tarafından sağlanan araç ve malzemeleri özenle kullanma iken işverenin borçları ise işçiye ücretini ödeme, işçiye gözetme, işçinin kişisel verilerini koruma, iş sağlığı ve

¹⁰⁷ “... Diğer yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, işveren, kurulan “iş organizasyonu” işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur...” İK m.2 Gerekçesi.

¹⁰⁸ Bkz. AYDIN, s. 369-370; CİVAN, s. 553; KANDEMİR, s. 101.

¹⁰⁹ DOĞAN YENİSEY, s. 108. Aynı yönde AYDINÖZ, s. 56 vd.

¹¹⁰ DOĞAN YENİSEY Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s. 81.

¹¹¹ DOĞAN YENİSEY, s. 85; AYDINÖZ, s. 56-57.

güvenliği önlemlerini alma, işçiye eşit davranma ve işçiye araç ve malzeme sağlama şeklinde sınıflandırılabilir¹¹².

Bu çalışma kapsamında yalnızca tele çalışma ilişkisi bakımından özellik arz eden işçi ve işverenin hak ve borçları incelenecektir.

B. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu

İş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu bütün çalışma ilişkileri için mevcut olsa da tele çalışma ilişkisinde işin işverenin işyeri dışında görülmesi nedeni ile işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunu ne şekilde yerine getirmesi gerektiği önem arz etmektedir.

Tele çalışan işçinin işyeri dışında çalışıyor olması işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunu ortadan kaldırmayacaktır¹¹³. Gerçekten de işveren işverenin evde tele çalışmanın niteliği gereği yerine getirme olanağına sahip olmadığı önlemler dışında kalan tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür¹¹⁴. Nitekim ILO'nun evde çalışmaya ilişkin 184 No.lu Tavsiye Kararı¹¹⁵ m.20 hükmü uyarınca iş sağlığı ve güvenliği borcunun yerine getirilebilmesi için işveren tarafından “i) tüm evde çalışanların kendilerine verilen işle ilgili olarak işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken tehlikeleri ile alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilmesi ve gerekli eğitimlerin verilmesi, ii) evde çalışanlara sağlanan araç ve malzemelerin bakımının yapılmasını sağlanması ve iii) gerekli olduğu durumlarda işçilere gerekli koruyucu ekipmanların ücretsiz olarak sağlanması” tavsiye edilmektedir.

Hukukumuzda ise uzaktan çalışmalarda iş sağlığını ve güvenliğini sağlama borcu İş K. m.14/6 ve Yönetmelik m.12 hükmünde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre “işveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla” mükelleftir. Bu kapsamda işverenin tele çalışmanın yapıldığı yerin hava kalitesini ve aydınlatma koşullarını denetlemesi, kullanılan teknolojik aletler nedeniyle oluşabilecek yangın tehlikesine ve işçinin sürekli aynı pozisyonda çalışması nedeniyle oluşabilecek ergonomik tehlikelere karşı önlem alması gerekmektedir.

¹¹² İş akdinden kaynaklanan işçi ve işveren borçları hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. SÜZEK, s. 337-510.

¹¹³ KANDEMİR, s. 131; ALP, s. 835; CİVAN, s. 563.

¹¹⁴ KANDEMİR, s. 132-133.

¹¹⁵ Home Work Recommendation, 1996 (No. 184).

tedir¹¹⁶. Ayrıca özellikle evde tele çalışmanın sakıncalarından biri olarak kabul edilen işçinin izole olma riskine karşı önlem alınması da işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun bir gereğidir¹¹⁷.

Tele çalışmada işin görülmesi sırasında bilgi teknoloji araçlarından faydalanılması nedeniyle bu çalışma ilişkisi bakımından Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Hakkında Yönetmelik¹¹⁸ hükümlerine uyulması da özellik arz etmektedir¹¹⁹. Nitekim, tele çalışma sırasında kullanılan teknolojik aletlerin anılan yönetmelik ekinde belirtilen asgari gereklilikleri sağlanması ve m.5 uyarınca ekranlı araçların kullanımından kaynaklanan fiziksel ve mental risklerin, bu risklerin etkileri ile risklerin bir arada olmasından kaynaklanabilecek tüm olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması beklenmektedir.

İşverenin, tele çalışma özellikle de evde tele çalışma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınıp alınmadığını denetlemek istemesi durumunda denetleme hakkı ile işçinin özel yaşamı ve konut dokunulmazlığı hakkı arasında çatışma yaşanmaktadır¹²⁰. Bu kapsamda Çerçeve Sözleşme'nin 8. maddesi işçinin evinin denetlenmesini işçiye önceden bildirim ve işçinin iznine bağlı kılarak işçi ile işverenin çatışan haklarını bağdaştırmaya çalışmıştır¹²¹.

Hukuka uygun bir talebe rağmen işçinin konutuna girilmesine izin verilmemesi durumunda ise işverenin ne yapması gerektiği doktrinde tartışmalıdır. Bu gibi durumlarda işverenin iş sözleşmesini feshedebileceğine ilişkin görüşler¹²² bulunmaktaysa da kanaatimizce, işçi ile işverenin çatışan hakları ele alındığında iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebilmesi ağır bir yaptırım olarak nitelendirilebilecektir. Bizim de katıldığımız ve öğretide Aydınöz tarafından savunulan ikinci görüş uyarınca ise, işçinin konutunda yapılması gereken zorunlu denetimlere izin vermemesi halinde işverene iş sözleşmesini

¹¹⁶ **KANDEMİR**, s. 131; **ÖZDEMİR** Olgu, "Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri". Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 8, Aralık 2016, s. 92-93.

¹¹⁷ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1432; **ÖZER**, s. 212.

¹¹⁸ 16.04.2013 tarih ve 28620 numaralı Resmi Gazete.

¹¹⁹ **ALP**, s. 837; **ÖZER**, s. 208; **DEMİR** Kübra, "Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 3, 2021, s. 2528.

¹²⁰ **DEMİR**, s. 2525; **ERAFŞAR** Rabia Büşra, "Türk İş Hukukunda Evden Çalışma", Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, S. 1, 2022, s. 303.

¹²¹ **KANDEMİR**, s. 135; **AYDINÖZ**, s. 170; **AYDIN**, s. 365; **WELZ / WOLF**, s. 17; **MOLLAMAHTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL**, s. 470.

¹²² **ALP**, s. 836; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1431.

tek taraflı olarak askıya alma yetkisi tanınmalıdır¹²³. İş sözleşmesinin askıya alınması halinde iş görme borcu askı süresince ortadan kalkacağından işçinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmaksızın iş görmeye devam etmesinin ve dolayısıyla işverenin olası bir iş kazası nedeniyle sorumluluğunun doğmasının önüne geçilebilecektir¹²⁴.

Esasen Sosyal Güvenlik Hukuku'nun konusu olmakla birlikte tele çalışma ilişkisi kapsamında işverenin iş kazalarından sorumluluğu özellik arz etmektedir. Tele çalışma ilişkisinde işverenin iş kazalarından sorumluluğunun kapsamı tele çalışanın iş gördüğü yerin işyeri olarak sayılıp sayılmaması ile doğrudan bağlantılıdır. Nitekim tele çalışanın iş gördüğü yerlerin işyeri sayılması gerektiği görüşünü savunanlar için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹²⁵ (SSGSK) m.13 hükmünde sayılan bütün hallerde meydana gelen iş kazalarında işverenin sorumluluğu bulunmaktadır. Tele çalışanın evinin işyeri sayılmaması gerektiğini savunan görüş uyarınca ise işverenin yalnızca meydana gelebilecek işin icrası sırasında veya çalışma saatlerinde ya da işverence alınması gereken bir tedbirle ilgili iş kazalarından sorumluluğu bulunmaktadır¹²⁶.

Tele çalışmada işyeri başlığı altındaki görüşlerimizle paralel bir şekilde tele çalışanın bir uydu büro yahut komşu büroda yahut gezici olarak çalışması halinde SSGSK m.13 hükmünde sayılan hallerde işverenin iş kazalarından sorumlu iken evde tele çalışan söz konusu ise yalnızca tele çalışanın iş görme borcunu ifası sırasında meydana gelen iş kazalarından sorumluluğu bulunması gerektiği kanaatindeyiz.

C. Eşit Davranma Borcu

4857 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 6. fıkrasında tele çalışanların haklı bir neden olmadıkça yalnızca iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal bir işçiden farklı işleme tabi tutulamayacağı öngörülerek işverenin eşit davranma borcu kanun tarafından ayrıca vurgulanmıştır.

Eşit davranma borcunda emsal işçi, tele çalışanın işverenin işyerinde tele çalışan ile aynı veya benzer işi gören işçidir¹²⁷. Bu durumda bir emsal işçinin var olmaması halinde İş K. m.13/3 kıyasen uygulanarak o işkolunda aynı veya benzer işi gören işçi emsal işçi olarak kabul edilebilir¹²⁸.

¹²³ Bkz. **AYDINÖZ**, s. 172.

¹²⁴ **AYDINÖZ**, s. 172.

¹²⁵ 16.06.2006 tarih ve 26200 numaralı Resmi Gazete.

¹²⁶ **AYDINÖZ**, s. 178.

¹²⁷ **ALP**, s. 829; **DULAY YANGIN** Dilek, "6715 sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, 2016, s. 165.

¹²⁸ **ALP**, s. 829-830; **DULAY YANGIN**, s. 165.

Tele çalışanlar bakımından eşit davranma borcunu somutlaştırmak gerekirse, işyerinde verilen öğle yemeğinden ya da servis hizmetinden faydalanamaması nedeniyle tele çalışana belli bir tutarda ek ödeme yapılması eşit davranma borcunun gereğidir¹²⁹.

Eşit davranma borcu, Çerçeve Sözleşme'nin 4. maddesinde de düzenlenmiştir¹³⁰. İş K. m.14/6, Çerçeve Sözleşme m.4 ile paralel olmakla birlikte sözleşmede ayrıca tele çalışanların kariyer ve eğitim olanakları (m.10) ile toplu iş hukukundan doğan haklar (m.11) bakımından eşit davranma borcu ayrıca düzenlenmiştir¹³¹.

Tele çalışmanın İş K. da düzenlenmediği dönemde doktrinde *Alp*, Çerçeve Sözleşmede öngörülen eşit davranma ilkesinin İş K. m.5 hükmü ile de sağlanabileceği görüşünü savunmaktaydı¹³². Tele çalışmada eşit davranma borcu bakımından İş K. m.5 hükmü yeterli olmakla birlikte klasik iş ilişkisinden farklı özellikler arz eden tele çalışma ilişkisinde eşit davranma borcunun göz ardı edilebilme ihtimalinin daha fazla bulunması nedeni ile eşit davranma borcunun ayrı bir fıkra ile düzenlenmesi yerindedir.

D. Sadakat Borcu

İş sözleşmesi ile maddi değeri olan edimlerin düzenlenmesinin yanı sıra işçi ile işveren arasında kişisel ilişkinin de kurulması nedeniyle işçinin sadakat borcunun bulunduğu kabul edilmektedir¹³³. İş hukukunda sadakat borcu, işçinin iş görme sırasında bazı edimleri yerine getirmesi ve bazı davranışları yapmaktan kaçınması şeklinde kendisini göstermektedir.

Türk Borçlar Kanunu m.396/1 hükmü uyarınca işçi, sadakat borcu kapsamında işverenin haklı menfaatini gözetmekle yükümlüdür. Bu kapsamda işçi, işverenin çıkarlarına zarar verebilecek tehlikeleri gecikmeksizin işverene bildirmeli ve eğer mümkünse gerekli tedbirleri ivedilikle almalıdır.

Sadakat borcu çoğunlukla belli davranışları yapmaktan kaçınma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda işçi, haklı bir neden olmadıkça işverene zarar verebilecek davranışlardan kaçınmalıdır. İşçinin işverene zarar verme ihtimali bulunan davranışı gerçekte bir zarara neden olmasa dahi sadakat bor-

¹²⁹ Aynı yönde **AYDINÖZ**, s. 147; **DULAY YANGIN**, s. 166.

¹³⁰ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1429; **AYDIN**, s. 364; **DULAY YANGIN**, s. 167.

¹³¹ **ALP**, s. 829; **AYDIN**, s. 364.

¹³² Bkz. **ALP**, s. 829-830. İş K. m.5 hükmünde açıkça yer almamakla birlikte tele çalışmaya yönelik eşit davranma borcunun ihlali halinde de ayrımcılık tazminatı yaptırımının uygulanması gerektiği hakkında Bkz. **MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL**, s. 469-470; **KILIÇ**, s. 814.

¹³³ **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA**, s. 303.

cuna aykırı bir davranış olarak kabul edilmektedir. Yine sadakat borcu kapsamında iş ilişkisi devam ettiği sürece işçinin işverenle rekabet edecek şekilde kendi hesabına yahut kısmi süreli çalışmalar hariç olmak üzere bir ücret karşılığı üçüncü kişiler hesabına çalışması yasaklanmıştır (TBK m.396/2).

Öğretide kimi yazarlarca sır saklama borcu altında incelenen de¹³⁴ sadakat borcu kapsamında işçinin sır saklama yükümlülüğü de bulunmaktadır. İşçi, iş ilişkisinin devamı süresince çalışması sırasında öğrendiği üretim ve iş sırları gibi bilgileri açıklayamaz ve bu bilgileri kendi veya başkaları yararına kullanamaz (TBK m.396/3). İşverenin haklı menfaatinin bulunduğu ölçüde işçinin sır saklama yükümlülüğü iş ilişkisinin sona ermesinden sonra da devam edecektir (TBK m.396/3).

Tele çalışmada işverenin doğrudan gözetim ve denetiminin bulunmaması nedeniyle sadakat borcu özel bir önem kazanmaktadır¹³⁵. Tele çalışan işçinin iş görme sırasında birtakım üretim sırlarına ve üçüncü kişilerin kişisel verilerine ulaşma şansı klasik iş ilişkisine göre daha fazladır. Bu nedenle tele çalışanın sadakat borcu kapsamında iş sırlarını açıklamaması ve üçüncü kişilerin verilerini hukuka uygun yollarla işlemesi işveren için büyük önem taşımaktadır. Nitekim Yönetmelik m.11 kapsamında tele çalışanın, tanım ve kapsamı sözleşmede belirtilen verileri korumak amacıyla verilerin işlenmesi ve aktarılmasına ilişkin işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uyma zorunluluğu aynı zamanda sadakat borcunun da bir gereğidir.

Tele çalışan, iş görmesi için kendisine verilen bilgi iletişim araçlarını da sadakat borcuna uygun bir şekilde kullanmalıdır. Bu kapsamda işçinin mesai saatleri içerisinde kendisine iş görmesi için verilen bilgi iletişim aracını yalnızca iş için kullanması sadakat borcunun bir gereğidir. Yine işçinin kullandığı bilgi iletişim araçlarına casus yazılım yüklemesi yahut kullanılan programların şifrelerini başkalarıyla paylaşması gibi durumlarda da işçinin özen borcunun yanı sıra sadakat yükümlülüğünü de ihlal ettiği söylenebilecektir¹³⁶. Tele çalışanın sadakat yükümlülüğünü ihlal ettiği bu gibi durumlarda işverenin İş K. m.25/II. bendi uyarınca iş akdini haklı nedenle feshetmesi mümkündür.

E. Tele Çalışmadan Doğan Giderlerin Karşılanması Borcu

Yönetmelik m.8 kapsamında işin görülmesinden kaynaklanan ve üretilen mal veya hizmetle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespiti ve karşılanmasına iliş-

¹³⁴ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 304, dn. 661.

¹³⁵ KANDEMİR, s. 110.

¹³⁶ KANDEMİR, s. 112.

kin hususların iş sözleşmesi ile düzenleneceği hüküm altına alınmıştır¹³⁷. Böylece iş sözleşmesi hükümleri ile görülmekte olan işin niteliğine göre tele çalışan tarafından yapılan masrafların hangilerinin zorunlu gider olarak sayılması gerektiği kararlaştırılabilecektir. Ancak TBK m.414/3 hükmü uyarınca iş sözleşmesi ile işin görülmesinden doğan bu zorunlu giderlerin kısmen veya tamamen işçi tarafından karşılanmasına yönelik bir anlaşma yapılması mümkün değildir¹³⁸.

İşverenin tele çalışan işçinin işin görülmesinden kaynaklanan masraflarını ne ölçüde karşılayacağı hususu ise doktrinde tartışmalıdır. Nitekim Çerçeve Sözleşme m.7 ve TBK m.414 hükümlerinde işin görülmesi nedeniyle meydana gelen giderlerin işveren tarafından karşılanması gerektiği düzenlenmişse de işverenin işçinin evinde iş görmesi durumunda işçinin faturalarını veya evin kullanımı karşılığında bir bedeli ödemesi gerekip gerekmediği hususunda bir görüş birliğine varılamamıştır¹³⁹. Doktrinde işverenin tele çalışan işçinin özel kullanımını da dikkate alarak elektrik, su, internet vb. faturalara katılması gerektiği kabul edilmektedir¹⁴⁰.

Evin kullanımı karşılığında işçiye bir bedel ödenip ödenmemesi gerektiği konusunda ise Versay İstinaf Mahkemesi, Fransız Yüksek Mahkemesi tarafından da onaylanan kararında tele çalışmanın kim tarafından talep edildiği ölçüt kabul edilerek evde çalışmaya kendi talebi ile geçen çalışanın evine ait giderleri işverenden talep edemeyeceği hükme bağlanmıştır¹⁴¹.

Hukukumuzda ise Alman Yüksek Mahkemesi tarafından geliştirilen özel kullanım sınırlaması ölçütü uyarınca sorunun çözülebileceğine ilişkin görüşler ileri sürülmüştür¹⁴². Bu görüşe göre, tele çalışanın iş amacıyla kullandığı yerin tele çalışan tarafından özel amaçla kullanımı işin niteliği gereği veya işveren tarafından özel olarak sınırlandırılmışsa işverenin kullanım karşılığında bir bedel ödemesi gerektiği kabul edilmektedir¹⁴³. Bizim de isabetli buldu-

¹³⁷ İşin görülmesi sırasında karşılaşılabilecek COVID-19 risklerinin azaltılmasına yönelik masrafların da işveren tarafından karşılanması gerektiği yönünde bkz. **AKIN** Levent, "Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan / Evden Çalışma ve Olası Sonuçları" *Festschrift für Otto Kaufmann* Armağanı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 274. Hükmün işin görülmesine ilişkin zorunlu giderlerden asıl sorumlu işveren olacak şekilde düzenlenmesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. **ŞAKAR** Müjgan / **ERKAN ŞAHİN** Duygu, "Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı", Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 11, S. 2, 2021, s. 254.

¹³⁸ **MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL**, s. 471.

¹³⁹ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1426.

¹⁴⁰ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1426; **MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL**, s. 472; **KILIÇ**, s. 815.

¹⁴¹ **AYDINÖZ**, s. 149-150; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1426-1427.

¹⁴² **AYDINÖZ**, s. 150; **ALP**, s. 834.

¹⁴³ **AYDINÖZ**, s. 150; **ALP**, s. 834.

ğumuz bu görüşe göre, iş amacıyla kullanılan yerin özel amaçla kullanımının tamamen ya da işçi tarafından katlanılamayacak derecede sınırlandırılmadığı durumlarda işverenin evin kullanımı karşılığında işçiye bir bedel ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

F. Malzemenin Temini, Özenle Kullanılması ve Korunması Borçları

4857 sayılı Kanun'un 14. maddesi uyarınca işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin hükümler taraflar arasında akdedilecek sözleşmede düzenlenmelidir¹⁴⁴.

Sözleşmede hüküm bulunmaması halinde ise Yönetmelik m.7/1 hükmü uygulama alanı bulacak ve aksine anlaşma bulunmadığı durumlarda işveren işçiye işin görülmesi için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlü olacaktır¹⁴⁵. Yönetmeliğin bu hükmü işin görülmesi için gerekli araç ve malzemenin sağlanmasının ana kural olarak işverene bırakıldığı Çerçeve Sözleşme m.7/2¹⁴⁶ ile uyum içerisindedir.

Malzemenin işveren tarafından sağlanması halinde ise malzeme ile iş araçlarının teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten bir liste işçiye yazılı olarak teslim edilmelidir (Yönetmelik m.7/2). İşin görülmesi için işçiye verilen araçların iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme ekinde listelenmesi halinde ise yönetmelik kapsamında ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmamıştır.

Tele çalışanlar özen borcu kapsamında kendisine sağlanan teknolojik araçları özenle kullanmalıdır. Örneğin tele çalışanın, iş görmesi amacı ile kendisine sağlanan bilgisayara işverenin iznini almaksızın yüklediği bir program nedeniyle bilgisayara bulaşan virüsün bilgisayarı işlev göremez duruma getirmesi halinde bu durumun özen borcunu ihlal ettiği kabul edilir¹⁴⁷. Nitekim Çerçeve Sözleşme kapsamında da tele çalışanın işveren tarafından sağlanan donanımı özenle kullanması ve ayrıca internet üzerinden yasadışı materyal toplamaması ve dağıtmaması gerektiği öngörülmüştür¹⁴⁸.

¹⁴⁴ Bkz. **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1427.

¹⁴⁵ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1427; **KANDEMİR**, s. 116; **AKIN**, s. 273.

¹⁴⁶ Çerçeve Sözleşme m.7/2: "As a general rule, the employer is responsible for providing, installing and maintaining the equipment necessary for regular telework unless the teleworker uses his/her own equipment."

https://www.asi.is/media/312703/teleworking_agreement_en.pdf (Erişim tarihi: 30.11.2020).

¹⁴⁷ **KANDEMİR**, s. 102.

¹⁴⁸ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1427; **AYDIN**, s. 364. Çerçeve Sözleşmesi m.7/4: "The teleworker takes good care of the equipment provided to him/her and does not collect or distribute illegal material via the internet."

https://www.asi.is/media/312703/teleworking_agreement_en.pdf (Erişim tarihi: 30.11.2020).

Tele çalışanların özen borcunu ele alan özel bir düzenleme bulunmaması nedeni ile tele çalışanların özen borcu için hangi hükümlerin uygulanacağı tartışmalıdır¹⁴⁹. Tele çalışma ilişkisine öncelikle 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı,- özen borcunda olduğu gibi- bu kanunda boşluk bulunan hallerde ise Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiğini savunan görüş¹⁵⁰ benimsenerek tele çalışanların özen borcu hakkında Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmeleri hükümlerinde yer alan özen borcu hükümleri uygulanmalı ve işçi Yönetmelik m.7 uyarınca bakım ve onarım koşulları ile kullanım esasları açık ve anlaşılır bir şekilde kendisine bildirilen malzeme ve iş araçlarını özenle kullanmalıdır.

G. İşverenin Denetim ve Gözetim Yetkisi ve İşçinin Özel Yaşamı

Günümüzde işverenlerin yeni teknolojilerin getirdiği olanaklarla işçiler üzerindeki denetim ve gözetim yetkisini klasik iş ilişkisinden daha yoğun bir şekilde kullanma olanağı doğmuştur. Gerçekten de kameralar, ses kayıt cihazları, retina okuyucular ve mesai başlangıç ve bitişini kayıt altına alan yazılımlar gibi araçlar ile işveren işçi üzerinde daha önce görülmemiş bir denetim ve gözetim yetkisi kullanmaktadır¹⁵¹. Bu gelişmeler kapsamında işverenin denetim ve gözetim yetkisinin sınırlarının çizilerek özel hayatın korunması gerekliliği diğer çalışma ilişkilerinde olduğu gibi tele çalışma ilişkisinde de önem arz etmektedir. Tele çalışma kapsamında özellikle işçinin iş görmek için kullandığı mobil cihazlara gönderilen arama ve elektronik postalara mesai saatleri dışında da yanıt verilmesinin beklendiği hallerde işçinin dinlenme hakkı ile özel yaşamının korunması hakkının işverenin denetim ve gözetim yetkisi ile çatıştığı görülmektedir. İş görme sırasında kullanılan bilgi iletişim teknolojileri nedeniyle sürekli bir şekilde iş görmeye hazır bir şekilde beklemek zorunda kalan işçinin kişilik haklarının korunabilmesi amacıyla öğretide “işçinin ulaşılama hakkı” tartışılmaya başlanmıştır¹⁵².

Çerçeve Sözleşme kapsamında tele çalışanın özel yaşamının korunmasına ilişkin olarak işverenin denetim ve gözetim yetkisine sınırlandırılma getirilmiş ve işçinin işini yerine getirirken işveren tarafından izlenmesi durumunda bu izlemenin 90/270 sayılı izleme araçları AB Direktifine uygun olması

¹⁴⁹ Bu tartışmalar için Bkz. **KANDEMİR**, s. 101-104; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1428-1429.

¹⁵⁰ **SÜZEK**, s. 277.

¹⁵¹ İşverenin bilgi iletişim teknolojileri vasıtasıyla işçinin özel hayatına müdahale etmesinin “teknostila” veya “dijital kelepçe” olarak adlandırıldığı yönünde bkz. **SAĞLAM**, s. 228.

¹⁵² **UGAN ÇATALKAYA** Deniz, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence Ulaşılabilir Olmama Hakkı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, s. 743. Ulaşılama hakkı kapsamında bazı Almanya’daki bazı kurumsal firmaların mesai saatleri dışında ve tatil günlerinde çalışanlara e-posta gönderilmesini durdurduğuna yönelik bkz. **AKIN**, s. 277.

aranmıştır¹⁵³ (Çerçeve Sözleşme m.6/2). Anılan Direktif esasen ekranlı araçlarla çalışmak için minimum güvenlik ve sağlık gereksinimlerini belirleme amacını taşımakla birlikte kısmen de olsa işçinin özel hayatının korunması için izleme yöntemlerine yönelik sınırlamaları da içermektedir¹⁵⁴. Nitekim Direktif kapsamında işçiye önceden bilgi verilmeksizin ekranlı araçlar vasıtasıyla izleme yapılamayacağı düzenlenmiştir¹⁵⁵.

Hukukumuzda ise bu konu hakkında özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte işverenin denetim ve gözetim yetkisini TMK m.24¹⁵⁶ ve TBK m.417¹⁵⁷ hükümlerinin izin verdiği ölçüde kullanması gerekmektedir. Eğer TMK m.24 hükmünde öngörülen diğer hukuka uygunluk sebepleri mevcut değil ise işverenin denetim ve gözetim yetkisini kullanması işçinin rızasına tabi olacaktır¹⁵⁸.

TBK m.417 kapsamında ise işverenin işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğünü de içermektedir. Bu nedenle işveren işçinin kişisel verilerini işlerken Kişisel Verilerin Korunması Kanunu¹⁵⁹ (KVKK) hükümleri çerçevesinde hareket etmelidir¹⁶⁰.

H. Verilerin Korunması

Tele çalışma sırasında verilerin işlenmesi yahut aktarılmasının çoğu zaman işverenin hakimiyet alanı dışında gerçekleşmesi nedeniyle işyerine ve yapılan işe ilişkin verilerin korunması borcu özel bir önem arz etmektedir.

Nitekim Çerçeve Sözleşme m.5 uyarınca verilerin korunması borcu kapsamında işveren, iş görme edimi kapsamında tele çalışan tarafından kullanılan ve işlenen verilerin korunmasını sağlamak için uygun önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur¹⁶¹.

¹⁵³ CİVAN, s. 569; ALP, s. 830.

¹⁵⁴ AYDINÖZ, s. 197.

¹⁵⁵ CİVAN, s. 569; AYDINÖZ, s. 197.

¹⁵⁶ TMK m.24: "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır."

¹⁵⁷ TBK m.417 /1: "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla ... yükümlüdür."

¹⁵⁸ İşçinin rızasının işçinin kişilik haklarına müdahaleyi hukuka uygun hale getirip getiremeyeceğine ilişkin tartışmalar için Bkz. UGAN ÇATALKAYA, s. 746 vd.

¹⁵⁹ 07.04.2016 Tarih ve 29677 Sayılı Resmi Gazete.

¹⁶⁰ İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin kişisel verilerinin ele geçirilmesini önlemek amacıyla gerekli cihaz ve yazılımları işçiye temin etmesi gerektiği hk. GÖRÜCÜ İbrahim, "Tele Çalışma (Evde Çalışma)", Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar, C. 2, Gece Kitaplığı, 2018, s. 291.

¹⁶¹ WELZ / WOLF, s. 18; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1432-1433; AYDIN, s. 364.

Hukukumuzda ise verilerin korunması, Yönetmelik m.11 hükmü çerçevesinde düzenlenmiştir. Buna göre, “işveren; uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirmek ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri almalıdır”. Yönetmelik m.11/2 hükmü uyarınca, verilerin korunması ve aktarılmasına yönelik birtakım kuralların oluşturularak işçilerin bilgilendirilmesi tek başına yeterli olmayıp işverenin korunması gereken verinin tanımı ve kapsamını da sözleşmede açıkça belirtmesi gerekmektedir. Tele çalışan ise, verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen bu kurallara uymak zorundadır (Yönetmelik m.11/3).

Yönetmelik hükmünde de belirtildiği üzere işveren, verilerin korunması borcu kapsamında tele çalışan tarafından kullanılacak bilgi iletişim teknolojilerinin kullanılması kapsamında uyulması gereken hukuki düzenlemeler hakkında bilgi vermekle ve işçi ise bu hukuki düzenlemelere riayet etmekle yükümlüdür. Verilerin korunması kapsamında uyulması gereken hukuki düzenlemelerin başında ise KVKK gelmektedir. Bu kapsamda işveren tarafından tele çalışana, kişisel verilerin ve özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartları (KVKK m.5 ve m.6), kişisel verilen silinmesi, yok edilmesi veya anonim hâle getirilmesi (KVKK m.7) ile bu verilerin yurt içinde ve yurt dışına aktarılması koşulları (KVKK m.8 ve m.9) hakkında eğitim verilmesi gerektiği düşünülebilecektir.

IV. Tele Çalışma İlişkisinin Kurulması

A. Genel Olarak

Çerçeve Sözleşme m.3 uyarınca tele çalışma ilişkisinin kurulması gönüllülük esasına dayanmalıdır¹⁶². Gönüllülük esası hukuk düzenimizde de kabul edilmiştir. Nitekim tele çalışma ilişkisinin nasıl kurulacağını düzenlediği Yönetmelik m.14 hükmü ile iş ilişkisinin baştan tele çalışma olarak kurulması yahut sonradan tele çalışmaya dönüştürülmesi için tarafların bu konuda anlaşması aranmıştır.

Tele çalışmaya geçiş talebinin işçi tarafından yapılması durumunda Yönetmelik m.14/2 hükmü uyarınca işveren, işçinin yazılı talebini işyerinde belirlenen usul doğrultusunda değerlendirmelidir. İşveren işçinin talebini değerlendirirken işin ve işçinin tele çalışmaya uygunluğunu göz önünde bulundurmalıdır. Yapılan değerlendirme sonucunun ise otuz gün içerisinde işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir.

Tarafların anlaşması sonucu tele çalışma ilişkisinin kurulması halinde ise İş K. m.14 uyarınca tele çalışma sözleşmesinin yazılı olarak akdedilmesi ve iş

¹⁶² WELZ / WOLF, s. 15; ALP, s. 841; AYDIN, s. 363; KILIÇ, s. 816.

sözleşmesinde; işin tanımı, işin yapılma şekli, görülecek işin süresi ve nerede görüleceği, işçiye ödenecek ücret ve buna ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanacak araç ve malzeme ile bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler ve işverenin tele çalışan ile iletişim kurması ve diğer genel veya özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması gerekmektedir. Kanunda açıkça düzenlenmemekle birlikte tele çalışma anlaşmasının süreli olarak ya da kısmi tele çalışma sözleşmesi olarak akdedilmesi yönünde herhangi bir engel bulunmamaktadır¹⁶³.

Tele çalışma ilişkisinin kurulamayacağı işler ise Yönetmelik m.13 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre, tehlikeli kimyasal veya radyoaktif maddelerin işlenmesi ve/veya bu maddeler yahut atıkları ile çalışma ya da biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan işlerde tele çalışma yapılamaz. Madde metninde sayılan işler tehlikeli işler sınıfında yer almakta olup bu tür çalışmalarda iş kazalarının meydana gelme olasılığı oldukça yüksektir. Tele çalışma ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yaşanan sıkıntılar nedeniyle bu işlerin tele çalışma kapsamı dışında bırakılması isabetlidir¹⁶⁴.

B. Tele Çalışmaya Geçiş Esaslı Bir Değişiklik midir?

İşverenin işyerinde çalışmaktan tele çalışma ilişkisine geçiş teklifinin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca esaslı bir değişiklik kabul edilip edilmeyeceği konusu açıklanmaya muhtaçtır¹⁶⁵.

İşçinin işyerine bağlı çalışma düzeninden tele çalışmaya geçilmesinin başlı başına bir esaslı değişiklik olduğuna ilişkin doktrinde görüşler bulunmaktadır¹⁶⁶. Bu görüşün taraftarlarına göre klasik iş ilişkisinden tele çalışmaya geçiş bağımlılık ilişkisini zayıflatması ve iş görme sürecinde işçiye daha fazla sorumluluk yüklemesi nedenleriyle işçinin durumunu her daim ağırlaştırmaktadır¹⁶⁷.

İş K. m.22 uyarınca iş sözleşmesinden, personel yönetmeliğinden veya işyeri uygulamasından kaynaklanan çalışma koşullunun işçi aleyhine değişti-

¹⁶³ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 469.

¹⁶⁴ TERZİOĞLU Ahmet / KAHRAMAN USTA Hülya, "Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 18, S. 72, 2021, s. 1534. Yönetmelik m.13 hükmünün, evde çalışmalarda sağlık ve güvenlik gerekçeleriyle belirli işler ve bazı tür maddelerin kullanılmasının yasaklanabilmesine ilişkin 177 Sayılı Evde Çalışmaya İlişkin ILO Sözleşmesi m.7 hükmüne dayandığı yönünde bkz. ÖZER, s. 206; AKIN, s. 285. Yönetmelik hükmü yürürlüğe girmeden önce iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi amacıyla tele çalışmada belirli çalışma türleri ve belirli maddelerin yasaklanması gerektiği yönünde KANDEMİR, s 131.

¹⁶⁵ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1435; ALP, s. 841.

¹⁶⁶ AYDINÖZ, s. 89-90; KANDEMİR, s. 91

¹⁶⁷ AYDINÖZ, s. 89-90.

rilmesi ancak işçinin yazılı rızasına tabidir. Ancak Yargıtay içtihatları uyarınca geçerli bir sebeple¹⁶⁸ yahut yönetim hakkı kapsamında¹⁶⁹ işverenin çalışma

¹⁶⁸ "... Somut olayda davacının savunmasında kabul ettiği üzere eğitim merkezinin yemekhanesinde ücretini ödeyerek yemek yaptırdığı ve eğitim merkezine ait damacana sulardan evine götürdüğü, eğitim merkezindeki yüklenici firma elemanlarını öğle tatilinde başka bir iş yerine temizliğe götürdüğü şeklindeki eylemleri sabittir. Davalı işveren, davacının sabit olan eylemleri sebebiyle işyerine yansıyan olumsuzlukları gözeterek idari bir tasarrufla işyerini değiştirerek davacıyı Taksim'e görevlendirmiş ancak bu değişikliği kabul etmeyen davacı bir süre daha eski görev yerine gitmeye devam etmiş ve Tuzla'daki işyerine gelmemesi, yeni görevlendirildiği işyerine gitmesi gerektiği belirtilmesine rağmen burada işe başlamamış ve iş akdi devamsızlık nedeniyle feshedilmiştir. İşverenin yaptığı görev yeri değişikliğinin geçerli bir nedene dayandığı açık olup işçinin bu değişikliği kabul etmemesi nedeniyle iş akdine son verilmesi İş Kanununun 22. maddesine uygun geçerli fesih olduğu anlaşılmakla mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır." Yargıtay 9. HD, E. 2019/1593, K. 2019/5293, T. 11.03.2019; "... Davacının iş sözleşmesinin feshine neden olan çalışma koşullarındaki değişikliğin geçerli nedene dayanması gerekir. Davalı işverence değişikliğin Dereli kooperatifi için belirlenen ve onay gören norm personel kadro sayısı doğrultusunda kooperatifteki iş ve işlemlerde aksaklıkların ve personel ihtiyacının giderilmesi, iş ve işyerinden kaynaklanan diğer zorunlu nedenlerden dolayı Personel Yönetmeliği'nin 46. maddesinin ilgili fıkrasından kaynaklandığı ileri sürülmüştür. Bu durumda davacının öncelikle kendi bölümünde fazlalık teşkil edip etmediği; davacının öncelikle kendi bölümünde fazlalık teşkil edip etmediği ya da işletme içinden başka işçilerin o bölümde görevlendirip görevlendirilmediği belirlenmelidir. Davacının çalıştığı bölümde eleman fazlalığı olduğu tespit edildikten sonra çalışmak istemediği ilçede değişiklik teklifinin yapıldığı tarih itibarıyla eleman ihtiyacının doğup doğmadığı da araştırılmalıdır. Fesihten sonra davacının görevlendirildiği yerde eleman ihtiyacının nasıl karşılandığı, davacı dışında daha uygun bir görevlendirme yapılabilip yapılamayacağı, davacının çalıştığı ve işyerinin diğer bölümlerine fesihten önce ve sonra yeni işçi alınıp alınmadığı da önem arz etmektedir.

Yapılacak iş İnsan Kaynaklarında uzman bir bilirkişi aracılığıyla keşif yapılarak davacının fiilen yaptığı ve görevlendirildiği işe ilişkin her iki görev tanımına giren işlerin karşılaştırılıp davacının daha alt bir göreve verilir verilmeyeceği, Dereli ilçesine yapılan görevlendirmenin objektif ve mevcut görevine göre davacıya uygun olup olmadığı belirlenerek değişikliğin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulduktan sonra sonucuna göre bir karar verilmelidir." Yargıtay 7. HD, E. 2015/19470, K. 2015/22472, T. 16.11.2015. www.legalbank.net (Son erişim tarihi, 12.01.2023).

¹⁶⁹ "İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca, işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadın, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygını, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı keyfiliği denetimine tabi tutulmalıdır. Yönetim hakkı kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde, işçinin işverenin bu talimatına uyması gerekir. Aksi halde, değişiklik esaslı değişiklik olmadığından işveren, 4857 sayılı İş Kanun'un 25/II. h maddesi uyarınca ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etme veya görev yerine gitmemekten dolayı aynı maddenin g fıkrası uyarınca devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. Her iki durumda da işçi iş görme borcuna aykırı davranmaktadır. İşveren hakkı fesih yerine nedeni belirtmek, yazılı yapmak ve işçinin savunmasını almak sureti ile iş sözleşmesinin geçerli nedenle de feshedebilir." Yargıtay 9. HD, E. 2019/1593, K. 2019/5293, T. 11.03.2019. Aynı yönde, Yargıtay 22. HD, E. 2017/15837, K. 2018/22970, T. 23.10.2018; Yargıtay 9. HD, E. 2017/515, K. 2018/1732, T. 06.02.2018; Yargıtay 9. HD, E. 2017/371, K. 2017/18151, T. 14.11.2017. www.legalbank.net (Son erişim tarihi, 12. 01. 2023).

koşullarında yaptığı değişiklikler esaslı değişiklik olarak nitelendirilemeyecektir¹⁷⁰.

Bunun dışında zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde de tele çalışmaya geçiş için işçinin rızası aranmamalıdır. Nitekim Yönetmelik m.14/6 hükmü kapsamında COVID-19 salgını nedeniyle getirilen sokağa çıkma yasağı ve karantina uygulamalarının geçerli sebep olarak kabul edilmesi mümkündür¹⁷¹.

Kanaatimizce, her somut olayın özelliklerine göre esaslı değişiklik bulunup bulunmadığı tartışılmalıdır. Örneğin işyerinde çalışırken bilgi teknolojilerini kullanmayan bir işçinin tele çalışmada bu teknolojileri kullanacak olması nedeniyle işin niteliğinde değişiklik olarak kabul edilerek esaslı değişiklik sayılmalıdır¹⁷². Buna karşılık aynı il sınırları içinde olmak kaydıyla bir işçinin işverenin esas işyeri dışında uydu veya komşu büroda istihdam edilmesi esaslı değişiklik teşkil etmemelidir¹⁷³. İşçinin ev esaslı tele çalışma ilişkisine geçirilmek istenmesi veya tersi durumunda ise her halükarda esaslı değişiklik olduğu kabul edilmelidir¹⁷⁴.

C. Değişiklik Kayıtları

Çerçeve Sözleşme m.3 kapsamında değişiklik kayıtlarına cevaz verilmektedir¹⁷⁵. Bu kapsamda iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcunun kapsamının tele çalışmayı da içermesi halinde işçinin rızasının bulunduğu kabul edilmektedir¹⁷⁶.

Hukukumuzda ise iş sözleşmesine konulacak değişiklik kayıtları ile işverene işçiyi tele çalışmaya geçirme imkânı veren kayıtların geçerliliği tartışmalıdır¹⁷⁷. Klasik iş ilişkisinde doktrindeki ağırlıklı görüş ve Yargıtay içtihatları

¹⁷⁰ "... İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınamaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür..." Yargıtay HGK, E. 2014/7-2461, K. 2017/719, T. 12.4.2017; Yargıtay HGK, E. 2015/2359, K. 2018/1832, T. 04.12.2018; Yargıtay HGK, E. 2009/416, K. 2009/474, T. 04.11.2009. www.legalbank.net (Son erişim tarihi, 12. 01. 2023).

¹⁷¹ ŞAKAR / ERKAN ŞAHİN, s. 257.

¹⁷² ALP, s. 842-843.

¹⁷³ Aynı yönde ALP, s. 843. Aksi görüş için Bkz. AYDINÖZ, s. 90.

¹⁷⁴ Aynı yönde Bkz. KANDEMİR, s. 91; ALP, s. 843.

¹⁷⁵ AYDIN, s. 363-364; ALP, s. 844.

¹⁷⁶ ALP, s. 844; AYDIN, s. 363-364. Aksi yönde AYDINÖZ, s. 92-93.

¹⁷⁷ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1437; ALP, s. 843.

uyarınca¹⁷⁸ yönetim hakkının kötüye kullanılmaması şartıyla işverenin tek taraflı olarak işçinin işyerini değiştirmesini sağlayan kayıtlar geçerli kabul edilmektedir¹⁷⁹. Ancak işverene tek taraflı olarak işçinin işyerini değiştirmesini sağlayan bu kaydın TBK m.20 vd. hükümlerinde düzenlenen genel işlem koşulları niteliğinde olmaması gerekmektedir. Bu kapsamda işveren tarafından, işçilerle müzakere edilmeksizin önceden hazırlanan tip iş sözleşmeleri genel işlem koşullarının bulunduğu sözleşme niteliğindedir¹⁸⁰. Genel işlem koşulu niteliğindeki sözleşme hükümlerinin bulunduğu iş sözleşmelerinde yer alan değişiklik kayıtları TBK m.24 hükmü uyarınca yazılmamış sayılacaktır.

Tele çalışma ilişkisi kapsamında üzerinde önceden müzakere edilmiş değişiklik kayıtlarının geçerli olup olmadığı bakımından ise öğretide çeşitli görüşler öne sürülmüştür. Öğretide savunulan bir görüşe göre, işverenin tele çalışanı tele merkeze, komşu veya uydu büroya nakletme yetkisine ilişkin kayıtlar dürüstlük kuralı ve hakkaniyete uygun olmak kaydı ile geçerli olacak

¹⁷⁸ "Dosya kapsamına göre davacının imzaladığı iş sözleşmesi ile saklı tuttuğu iş ve işyeri değişikliği yapma hakkına istinaden davacının çalışmakta olduğu işyeri işverence değiştirilmiştir. Yapılan değişikliğin kötü niyetle yapıldığı ispat edilememiştir. İşyeri değişikliği neticesinde yeni işyerinde işe devam etmediği gerekçesi ile işverence gerçekleştirilen fesih yukarıda anılan ilke kararları uyarınca geçerli fesih niteliğinde olup davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerektiği anlaşıldığından, ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekir iken aksi düşünce ile verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 22. HD, E. 2016/6792, K. 2019/4336, T. 26.02.2019; "... Dosya içeriğinden taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde yer alan davacının aynı il içerisinde veya Türkiye dahilinde başka bir bölgeye veya başka bir ile atanabileceğine dair düzenleme ile opsiyonlu program mağaza yöneticisi yetiştirme formunun 3. maddesindeki çalışma koşullarında yapılan değişikliklerin kabul edileceğine ilişkin davacının imzasını taşıyan sözleşme metinlerinden kaynaklanan nakil yetkisine dayanarak işletmesel sebeplerle davalının davacıyı ...'deki işyerinden ...'a ihtiyaç nedeni ile benzer unvanla nakletmek istediği, davacının nakil isteğini kabul etmemesi üzerine sözleşmenin geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, davalı işverenin sözleşmedeki nakil yetkisini kötüye kullandığı da ispat edilmiş değildir. Dairemiz uygulamasına göre de, nakil yetkisi kötüye kullanılmamışsa nakle rıza göstermemek fesih için geçerli sebep olarak kabul edilmektedir. Buna göre, iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır." Yargıtay 22. HD, E. 2017/34981, K. 2017/13817, T. 12. 06.2017; "... Somut olayda, iş sözleşmesinde işverene işçinin işyerini değiştirme yetkisinin verildiği, işverenin de iş sözleşmesinden doğan bu yetkisini kullandığı, sözleşmede öngörülen yetkisini kullanarak davacının görev yaptığı işyerini ihtiyaçları doğrultusunda değiştirdiği, yaptığı değişikliğin genişletilmiş yönetim hakkı kapsamında olduğu, davalı tarafından sözkonusu iş sözleşmesinde kendisine tanınan bu yetkiyi kullanması sonucu iş koşullarının esaslı tarzda değiştirilebilmesi için geçerli sebebe dayanmadığının, yapılan değişikliğin iş sözleşmesine aykırı olduğunun ve görev değişikliğinin kötüniyetle yapıldığının ispat yükü kendisine düşen davacı tarafca ispatlanmadığı anlaşılmıştır. Bu durumda davacının yeni görev yerine gitmeyerek devamsızlık yaptığı, devamsızlığın tutanaklarla sabit olduğu, 4857 sayılı Kanun'un 25/II-g maddesinde belirtilen şartların oluştuğu ve işverence yapılan feshin haklı sebebe dayandığı ortada iken davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirir." Yargıtay 22. HD, E. 2011/9125, K. 2012/2594, T. 24.02.2012. www.legalbank.net (Son erişim tarihi, 12.01.2023).

¹⁷⁹ ALP, s. 843; SÜZEK, s. 69; GÜNAY, s. 278.

¹⁸⁰ AYDINÖZ, s. 97; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1436.

ancak evde tele çalışmaya ilişkin konulacak değişiklik kayıtları ise geçerli olmayacaktır¹⁸¹. Bu kapsamda Alman doktrinde değişiklik kayıtları vasıtasıyla işçinin evde tele çalışmak zorunda bırakılmasının konut dokunulmazlığı hakkını ihlal ettiği de savunulmaktadır¹⁸².

Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise işçinin tele merkez, uydu veya komşu büroda çalışmasına ilişkin kayıtlar klasik iş ilişkisinde olduğu gibi yalnızca işyeri değiştirilmesi ile aynı nitelikte olmayıp bu tür kayıtlar diğer kayıtlar ile aynı hukuki rejim kapsamında değerlendirilmelidir¹⁸³.

Kanaatimizce, tele çalışma kapsamında da önceden müzakere edilmiş ve dürüstlük kuralı ile hakkaniyete uygun değişiklik kayıtları geçerli kabul edilmelidir.

D. Tele Çalışmaya Geçiş Teklifinin Reddedilmesi

Çerçeve Sözleşme'nin 3. maddesi uyarınca yalnızca tele çalışma teklifini reddetme veya tele çalışmaya son vermeyi reddetmek tek başına işçinin iş sözleşmesini feshetmek için geçerli sebep teşkil etmeyecektir¹⁸⁴.

Çerçeve Sözleşme'nin fesih konusundaki katı tutumu Alman doktrini tarafından da benimsenmiş ve değişiklik kayıtlarındaki görüşle paralel bir şekilde evde tele çalışmanın işçi tarafından kabul edilmediği hallerde işçinin iş akdinin feshi ile karşı karşıya kalacak olması konut dokunulmazlığı hakkını ihlal eder nitelikte bulunmuştur¹⁸⁵.

Hukukumuzda ise bu konu çerçeve anlaşmada olduğu gibi açıkça düzenlenmemiş olup doktrinde tartışmalıdır¹⁸⁶.

Bir görüş uyarınca işverenin iş organizasyonunda değişiklik yapma hakkı kapsamında tüm iş organizasyonunun tele çalışmaya çevrilmesi durumunda işçinin bunu reddetmesi geçerli neden olarak kabul edilir iken yalnızca bir kısım işçinin çalışmasının tele çalışmaya çevrilmesi durumunda somut olayın özelliklerine göre karar verilmelidir¹⁸⁷. Somut olayın özelliğine göre işçinin çalışmasının tele çalışmaya çevrilmesi İş K. m.22 kapsamında çalışma koşul-

¹⁸¹ Bkz. **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1438, dn. 80; **ALP**, s. 843-844. Evde çalışmaya ilişkin değişiklik kayıtlarının da içerik ve kullanım denetimine tabi olmak kaydıyla geçerli olduğu yönünde bkz. **GÜNAY**, s. 280.

¹⁸² **ALP**, s. 845.

¹⁸³ **AYDINÖZ**, s. 98; **KANDEMİR**, s. 92-93.

¹⁸⁴ **AYDINÖZ**, s. 99; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1439.

¹⁸⁵ **ALP**, s. 846.

¹⁸⁶ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1439-1440.

¹⁸⁷ **ALP**, s. 846; **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, s. 1439-1140

larında esaslı bir değişiklik olarak nitelendirilebildiği hallerde işveren ancak tele çalışmaya geçişin geçerli bir nedene dayandığını yahut iş sözleşmesinin feshi için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak kaydıyla iş sözleşmesini feshedebilecektir¹⁸⁸.

Diğer bir görüşe göre ise işverenin iş organizasyonunda değişiklik yapma hakkı uyarınca işçileri tele çalışmaya geçirmek istemesi halinde, bu işletmesel karar¹⁸⁹ sırf tele çalışma ilişkisine geçilmek istemesi nedeni ile işçiyi iş hukukunun sağladığı korumadan yoksun bırakacak şekilde hafif bir denetime tabi tutulmalıdır¹⁹⁰. Bu kapsamda yalnızca işletmesel nedenle feshe ilişkin aranan bütün şartların mevcut olması durumunda feshin geçerli olduğuna karar verilmelidir¹⁹¹.

Kanaatimizce, burada somut olayın özelliklerine göre bir değerlendirme yapılmalı ve feshin son çare olması ilkesi¹⁹² gözetilmelidir. Örneğin işçinin ge-

¹⁸⁸ ALP, s. 842-843; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1439.

¹⁸⁹ “İşveren yönetim hakkı kapsamında amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararlar alabilir. Geniş anlamda işletmesel karar işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda bu kapsamda aldığı her türlü karardır. İşletmesel karar söz konusu olduğunda kararın yararlı veya amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz. İşverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.

4857 sayılı Kanun’un 20. maddesinin 2. fıkrasında feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken feshin biçimsel koşullarına uyduğunu içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı nedene dayandığını kanıtlamalıdır. Bu kapsamda işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır.

Feshin işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle yapıldığı ileri sürüldüğünde bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.” Yargıtay 9. HD, E. 2020/2904 K. 2020/13592 T. 27.10.2020; Yargıtay 22. HD, E. 2019/8929 K. 2019/23853 T. 19.12.2019; Yargıtay 9. HD, E. 2019/430 K. 2019/12440 T. 29.05.2019; Yargıtay 22. HD, E. 2018/2630 K. 2018/8727 T. 17.04.2018. www.legalbank.net (Son erişim tarihi, 11.01.2023).

¹⁹⁰ AYDINÖZ, s. 100.

¹⁹¹ AYDINÖZ, s. 100.

¹⁹² İş güvencesi hükümleri çerçevesinde feshin son çare olması ilkesi (*ultima ratio*), iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinden önce başka önlemlere başvurulmasını, ancak alınan önlemlerin başarısız olması yahut feshi önlemeye alternatif olacak bir yöntemin fiilen mevcut olmaması halinde iş sözleşmesinin feshedilebileceğini ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır. Feshin son çare olması ilkesi, hukukumuzda İş K. m.18 hükmünün gerekçesinde yer almaktadır. Gerekçede feshin son çare olması ilkesinin yalnızca işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri sebebiyle yapılacak fesihlerde göz önünde bulundurulması gereken bir ilke olarak belirtilmişse de işçinin davranışı veya yetersizliğine dayanan fesihlerde de feshin son çare olması ilkesine dayanılması

çirdiği kaza sebebiyle yalnızca evde tele çalışan olarak istihdam edilebilecek olmasına rağmen işçinin işverenin bu teklifini kabul etmemesi durumunda işverenin sözleşmeyi geçerli olarak feshedebileceği kabul edilmelidir¹⁹³.

Sonuç

20. yüzyılın ortalarından itibaren çalışmamız kapsamında bahsedilen çeşitli nedenlerle işçi ve işverenlerin ihtiyacını karşılamak amacı ile esnek çalışma türleri ortaya çıkmıştır.

Esnek çalışma türleri kendi içinde çeşitlilik arz etse de genel olarak çalışma süresine bağlı esneklik göstermesi ve çalışma yerine bağlı olarak esneklik göstermesi bakımından ikiye ayrılabilir. İlk kategoride kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma gösterilebilirken ikinci kategoride ise uzaktan çalışma üst başlığı altında evde çalışma ve tele çalışma örnek olarak gösterilebilir. Bu çalışma kapsamında oldukça sınırlı olarak ele alınan platform çalışma modelinde ise iş görenlerin işçi mi işçi benzeri mi yoksa bağımsız çalışan olarak mı nitelendirilmesi gerektiği hususunda öğretide görüş birliğine varılamamıştır.

Covid-19 salgını kapsamında pek çok işyeri zorunlu olarak tele çalışma sistemine geçmiş ve iş devamlılığını sağlamaya çalışmıştır. Ancak yine bu kapsamda işçinin özel hayatı ve iş hayatı normal tele çalışma döneminden daha da fazla şekilde iç içe geçmiştir.

Tele çalışma kapsamında kanaatimizce, işveren ve kamu otoriteleri bakımından olumlu yönler olumsuz yönlerden daha fazladır. İşçiler bakımından ise olumsuz yanları azaltmak için gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda tele çalışma ilişkisi işçiye büyük bir külfet yükleyecektir. Bu kapsamda işçilerin üzerindeki yükün azaltılması amacı ile işverenlerin ve kamu otoritelerinin ekstra önlemler almaları gerekmektedir.

Tele çalışma, işçinin işini işverenin iş organizasyonu kapsamında bilişim teknolojilerini kullanmak suretiyle evinde ya da işyeri dışında yerine getirmesidir. Bu tanımdan tele çalışmanın mesafe, teknoloji ve organizasyon unsurları çıkarılabilmektedir. Tele çalışmanın türleri ise işin yapıldığı yer yönünden ev esaslı tele çalışma, tele merkez esaslı tele çalışma ve mobil tele çalışma olarak sınıflandırılabilir.

gerektiği doktrinde ağırlıklı görüş olarak savunulmaktadır. Bkz. **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / KARACA**, s. 536; **MAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL**, s. 1054; **SÜZEK**, s. 594; **KARADEMİR** Artür, "İş Güvencesinde Son Çare İlkesi Uyarınca İşçiye Eğitim Verilmesi Gerekliliğinin Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi", *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 12, 2020, s. 276-278.

¹⁹³ **ALP**, s. 847; **GÜNAY**, s. 284.

Tele çalışma ilişkisinde tarafların eşit davranma borcu, sadakat borcu, tele çalışmadan doğan giderlerin karşılanması borcu, malzemelerin temini, özenle kullanılması ve korunması borçları, işverenin denetim ve gözetim yetkisinin kullanılması, verilerin korunması ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borçları özellik arz etmektedir.

Yine tele çalışma ilişkisinin kurulması bakımından tele çalışmaya geçişin esaslı bir değişiklik olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği, tek taraflı olarak tele çalışmaya geçmeyi öngören değişiklik kayıtlarının konulup konulmayacağı ve tele çalışmaya geçiş teklifinin reddedilmesinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturup oluşturamayacağı konuları tartışmalıdır.

Kanaatimizce, tele çalışmaya geçiş başlı başına esaslı bir değişiklik olmayıp tele çalışmaya geçişin İş K. m.22 uyarınca esaslı bir değişiklik olarak nitelendirilebilmesi için tele çalışmaya geçişin somut olayda çalışma koşulları bakımından işçinin durumunu ağırlaştırıp ağırlaştırmadığına bakılmalıdır.

Tek taraflı olarak tele çalışmaya geçmeyi öngören değişiklik kayıtları bakımından ise, tele çalışmanın türlerine göre ayrı bir değerlendirme yapılmaksızın tip sözleşmelerde yer almayan, önceden müzakere edilmiş, dürüstlük kuralı ve hakkaniyete uygun değişiklik kayıtları geçerli kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Tele çalışmaya geçiş teklifinin işçi tarafından reddedilmesi halinde yapılacak feshin geçerli bir fesih olarak nitelendirilebilmesi için kanaatimizce, işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri nedeniyle yapılacak feshe ilişkin aranan bütün şartlar mevcut olmalıdır. Bu kapsamda işveren tarafından tele çalışmaya geçiş yönünde alınan bir işletmesel karar aranmalı, işletmesel kararın varlığı halinde ise tutarlılık, keyfilik ve ölçülülük denetimi yapılarak feshin geçerli bir fesih olup olmadığı tespit edilmelidir.

Kaynakça

- AKÇA** Meltem / **TEPE KÜÇÜKOĞLU** Mübeyyen, “Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma”, Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi, C. 8, S. 1, 2020, ss. 71-81.
- AKIN** Levent, “Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan / Evden Çalışma ve Olası Sonuçları” Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021, ss. 261-300.
- ALKAN MEŞHUR** Filiz, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, Akademik Bilişim’07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, 2007, ss. 265-272.
- ALKAN MEŞHUR** Filiz, “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 1, 2010, ss. 1-24.
- ALP** Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul, 2011, ss. 795-851.
- AYDIN** Ufuk, “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, 2008, ss. 351-376.
- AYDINÖZ** Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2014.
- BAYCIK** Gaye / **CİVAN** Orhan Ersun / **TOLU YILMAZ** Hazal / **BOSNA** Berrin, “Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, ss. 713-801, 2021.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU** Yeliz, “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Tam Metin Bildiri Kitabı. <http://openaccess.ihu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12154/1229> (Son erişim tarihi, 20.12.2022).
- CENTEL** Tankut, “COVID-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 43, 2020, ss. 11-29.
- CHUNG H. / VAN DER HORST M.**, “Women’s employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking.” Human Relations, Vol. 71, 2018, Pg. 47-72.
- CİVAN** Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 7, S. 26, 2010, ss. 525-573.
- ÇELİK** Nuri / **CANIKLIOĞLU** Nurşen / **CANBOLAT** Talat / **ÖZKARACA** Erçüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, Beta Yayınevi, 2022.
- DEMİR** Kübra, “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 3, 2021, ss. 2501 - 2543.

- DOĞAN YENİSEY** Kübra, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.
- DULAY YANGIN** Dilek, “6715 sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 36, 2016, ss. 148-171.
- ERAFŞAR** Rabia Büşra, “Türk İş Hukukunda Evden Çalışma”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, S. 1, 2022, ss. 279-317.
- ERGÜNEŞ EMRAĞ** Seda, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, *İSGHD*, C. 13, S. 51, 2016, ss. 1413-1443.
- EYRENCİ** Öner, “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliği”, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 2001, ss. 1-12.
- GÖRÜCÜ** İbrahim, “Tele Çalışma (Evde Çalışma)”, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar*, C. 2, Gece Kitaplığı, 2018, ss. 285- 306.
- GÜLLÜOĞLU ALTUN** Yasemin, “Türk Borçlar Kanunu’nda Düzenlenmiş Olan “Evde Hizmet Sözleşmesi (TBK m.461-469)” ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Evde Hizmet Sözleşmesinin Faydaları ile Uzaktan Çalışma Modeli ve Esnek Çalışma Üzerine Değerlendirmeler”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, S. 2, 2021, ss. 636-653.
- GÜLVER** Ender, “Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmelerine İlişkin Hükümleri Üzerine” *İÜHFM*, C. 72, S. 2, 2014, ss. 103-122.
- GÜNAY** Arkın, *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma*, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2018.
- HEKİMLER** Alpay, “Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: COVID-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Bir Değerlendirme”, *Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021, ss. 215-260.
- ILO** (2020b). “Teleworking during the covid-19 pandemic and beyond a practical guide.” Geneva: International Labour Office.
- İNCENACAR** Tuğba, “Tele Çalışma ve Ortaya Çıkan Sorunların Çalışanlar Üzerindeki Etkisi”, 3 rd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, 2019, ss. 839-849.
- KANDEMİR** Murat, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, 2011.
- KARADEMİR** Artür, “İş Güvencesinde Son Çare İlkesi Uyarınca İşçiye Eğitim Verilmesi Gerekliğinin Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 12, 2020, ss. 263-288.
- KILIÇ** Gözdenur, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 15, S. 164, 2020, ss. 805-819.
- KORKMAZ** Fahrettin / **ALP** Nihat Seyhun, *Bireysel İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, İstanbul, 2019.

- LÓPEZ-IGUAL** Purificación / **RODRÍGUEZ-MODROÑO** Paula, “Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe” *Sustainability* 12, no. 21, 2020, 8797. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12218797>.
- MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi / **ASTARLI** Muhittin / **BAYSAL** Ulaş, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Nisan, 2022.
- MORGANSON V. J. / MAJOR D. A. / OBORN, K. L. / VERİVE J. M. & HEELAN M. P.** (2010). “Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion.”, *Journal of Managerial Psychology*, 25(6).
- ÖZDEMİR** Olgu, “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”. Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 8, Aralık 2016, ss. 81-99.
- ÖZER** Hatice Duygu, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, S. 12, 2018, ss. 193-226.
- PRASAD** Kdv, “Remote Working Challenges and Opportunities During Covid-19 Pandemic”, *Journal of Business Strategy Finance and Management*, Vol. 2, No. 1-2, 2021, Pg. 01-03.
- SAĞLAM** Nazlı, “İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada “Teknostres” Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 1, Nisan 2022, ss. 215-241.
- SENYEN KAPLAN** Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 10. Baskı, Ankara, 2019.
- SLÁDEK** Pavel / **SİGMUND** Tomáš, “Legal Issues of Teleworking”, SHS Web of Conferences, Vol. 90, 2021. Published online: 2021-01-07
- SOYSAL** Tamer, “Tele Çalışma”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 3 S. 9, 2006, ss. 133-165.
- SÜZEK** Sarper, İş Hukuku, 16. Basım, İstanbul, Beta Yayınevi, 2018.
- ŞAKAR** Müjgan / **ERKAN ŞAHİN** Duygu, “Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 11, S. 2, 2021, ss. 249-267.
- TAN** Gizem, Atipik İş Sözleşmelerinde Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007.
- TERZİOĞLU** Ahmet / **KAHRAMAN USTA** Hülya, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 18, S. 72, 2021, s. 1513-1542.
- TUNCAY** A. Can, “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, *TÜHİS*, Mayıs-Ağustos 2001, ss. 13-36.

- UGAN ÇATALKAYA** Deniz, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence Ulaşılabilir Olmama Hakkı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, ss. 733-751.
- WELZ** Christian / **WOLF** Felix, “Telework in European Union”, Eurofound, 2010 <https://policycommons.net/artifacts/1834407/telework-in-the-european-union/2576407/> (Son erişim tarihi, 01.12.2022).
- YAYVAK NAMLI** İrem, “Dijital Çağ’da Yeni Bir Çalışma İlişkisi Modeli: “Crowd-working”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 42, 2019, ss. 128-143.
- YILDIZ** Gaye Burcu, “Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 46, 2021, ss. 29-41.
- YİĞİT** Burcu, “Pandemi Döneminde Uzaktan ve Evden Çalışma”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 8, S. 4, 2021, ss. 313-319.
- YİĞİT** Esra, “Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları”, Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, 2021, ss. 135-154.
- YİĞİT** Yusuf, “Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi”, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 78, S. 2, 2020, ss. 265-297.

Çevrimiçi Kaynaklar

www.kazanci.com.

www.legalbank.net.